



EESTI MAAÜLIKOOL  
Majandus- ja sotsiaalinstituut

**Sirli Rebane**

**KAUGTÖÖ RAKENDAMINE JA SELLEGA SEOTUD  
KULUD TARKVARA ARENDUSEGA TEGELEVA  
VÄIKEETTEVÕTTE NÄITEL**

IMPLEMENTATION OF TELEWORKING AND COSTS  
ASSOCIATED TO IT ON THE EXAMPLE OF A SMALL  
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Bakalaureusetöö

Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendaja: dotsent Maire Nurmet, *Dr (Econ)*

Tartu 2021

Eesti Maaülikool		Bakalaureusetöö lühikokkuvõte	
Kreutzwaldi 1, Tartu 51006			
Autor: Sirli Rebane		Õppekava: Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine	
Pealkiri: kaugtöö rakendamine ja sellega seotud kulud tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte näitel			
Lk: 53	Jooniseid: 17	Tabeleid: 1	Lisasid: 5
Osakond: Majandus- ja sotsiaalinstituut			
Uurimisvaldkond: Ettevõtete juhtimine (S190)			
Juhendaja: Maire Nurmet			
Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu 2021			
<p>Seoses COVID-19 poolt põhjustatud muutustega ühiskonnas, on ettevõtted üha enam olnud sunnitud kasutusele võtma meetmeid kaugtöö võimaldamiseks töötajatele. Kaugtööle üleminek tähendab ettevõtete jaoks aga seniste põhimõtete ümberhindamist ning uute meetmete kasutuselevõttu. Seoses olukorra uudsusega on siiani vähe uuritud kaugtööga seonduvatest ümberkorraldustest tulenevaid muutusi ettevõtete ja selle kaugtööle asunud töötaja kuludele.</p> <p>Käesoleva töö eesmärk on uurida kaugtöö rakendamist tarkvara arendusega tegelevas väikeettevõttes ning selgitada välja, kas ja millises osas muutusid ettevõtte ja kodus töötama asunud töötaja kulud seoses kaugtööle asumisega. Uurimustöö annab ülevaate kaugtöö olemusest, selle rakendamise võimalustest ning kaugtöö puudustest ja eelistest töötaja ning tööandja seisukohalt. Käesolevas töös on uuritud kaugtöö rakendamise võimalusi IT ettevõtetes ning kaug- ja kontoritööga seonduvaid kulusid töötajale ja tööandjale. Vaadeldi muutusi, seoses kaugtööle asumisega Eestis aastatel 2015 kuni 2021 Statistikaameti andmete põhjal.</p> <p>Töö tulemusena selgus, et ettevõtte suhtub kaugtöösse positiivselt, kõigil töötajatel võimaldatakse kodust töötamist ning kaugtööle asumine iga töötaja oma valik. Ettevõttes on olnud kaugtöö võimalus, vahendite- ja tehnoloogiline valmidus ka enne COVID-19 tekitatud eriolukorrast tingitud ootamatu kaugtöö rakendamise vajaduse tekkimist. Seetõttu ei ole tööandjal esinenud kaugtöö võimaldamisega kaasnevaid tavapärase kulude</p>			

lisandumist. Samuti ei olnud ka olulisist kulude vähenemist kaugtöö rakendamisega seoses. Enamus kulud teenustele, mis on seotud personaliga, nagu näiteks kontorikohvi tagamine, parkimine, internet ja kontori ülalpidamisega seostud kulud, on fikseeritud pikaajaliselt ette sõlmitud lepingutega. Töötajad hindasid suures osas, et kaugtööle asudes on nende kulud vähenenud. Enamik vastanud töötajatest leidis, et vähenesid transpordile ja toidule tehtavad kulutused. Sellest olenemata soovib suurem osa töötajatest töötada kontorist. Ettevõtte juhataja peab seda ka parema kommunikatsiooni seisukohalt oluliseks ja seeläbi hindab töötajate tulemusi kontorist töötades paremaks.

Märksõnad: kaugtöö, kontorikulud, paindlik töö, IT ettevõtted

Estonian University of Life Sciences		Abstract of Bachelor's Thesis	
Kreutzwaldi 1, Tartu 51006			
Author: Sirli Rebane		Speciality: Rural Entrepreneurship and Financial Management	
Title: Implementation of teleworking and costs associated to it on the example of a small software development company			
Pages: 53	Figures: 17	Tables: 1	Appendixes: 5
Department: Institute of Economics and Social Sciences			
Field of research: Management of enterprises (S190)			
Supervisor: Maire Nurmet			
Place and date: Tartu 2021			
<p>Due to the changes in society caused by COVID-19, companies have increasingly been forced to take measures for implementing teleworking. For companies, however, the transition to teleworking means re-evaluating existing principles as well as introducing new measures. Due to the novelty of the situation, not many researches have been conducted so far about the changes in the costs of teleworking for companies and their teleworkers.</p> <p>The aim of this study is to study the application of teleworking in a small software development company and to find out whether and to what extent the costs of the company and it`s employee who started working at home changed due to teleworking. The research provides an overview of the nature of telework, the possibilities of its implementation and the disadvantages and advantages of telework from the point of view of the employee and the employer. In this work, the possibilities of implementing telework in IT companies and the costs related to telework and office work for the employee and the employer have been studied. Changes were observed in connection with the increase in teleworking in Estonia due in 2015 until 2021 based on the data of Statistics Estonia.</p> <p>As a result of the research, it became clear that the company has a positive attitude towards telework. All employees are allowed to work remotely, and it is up to each employee to start make the choise. The company has had the teleworking possibilities with all the</p>			

means and technological readiness necessary even before the need for the implementation of unexpected teleworking due to the emergency situation caused by COVID-19 arose. Therefore, the employer has not experienced any increase in the usual costs of providing telework. There was also no important reduction in the costs of implementing telework. Most of the costs for staff-related services, such as office coffee, parking, internet and office maintenance, are fixed in long-term contracts. The employees themselves largely estimated that their costs had decreased due to teleworking. Most of the employees who responded pointed to a reduction in the costs for transportation and meals. Nevertheless, most employees want to work in an office and the CEO also considers it important for better communication and thus evaluates the results of employees better, when working from the office.

Keywords: remote work, teleworking, telecommuting, office costs

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	7
1. .... KAUGTÖÖ RAKENDAMISE EELISED JA PUUDUSED NING KAUGTÖÖGA SEOTUD KULUD .....	9
1.1.    Kaugtöö olemus ning kaugtöö eelised ja puudused.....	9
1.2.    Kaugtöö rakendamise võimalused infotehnoloogia ettevõttes ning kaugtööga seotud kulud.....	17
2. .... TARKVARA ARENDUSEGA TEGELEVA VÄIKEETTEVÕTE KULUD SEOSSES TÖÖTAJATE ASUMISEGA KAUGTÖÖLE .....	26
2.1.    Kaugtöö rakendamine Eestis .....	26
2.2.    Tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte juhiga tehtud intervjuu ja töötajate seas läbi viidud küsitluse tulemused, kokkuvõte ja järeldused .....	34
KOKKUVÕTE .....	43
KASUTATUD KIRJANDUS .....	46
LISAD .....	48
Lisa 1. Intervjuu kava .....	49
Lisa 2. Küsitluse ankeet .....	51

## SISSEJUHATUS

Seoses COVID-19 poolt põhjustatud muutustega ühiskonnas, on ettevõtted üha enam olnud sunnitud kasutusele võtma meetmeid kaugtöö võimaldamiseks töötajatele. Kaugtööle üleminek tähendab ettevõtete jaoks aga seniste põhimõtete ümberhindamist ning uute meetmete kasutuselevõttu. Seoses olukorra uudsusega on siiani vähe uuritud kaugtööga seonduvatest ümberkorraldustest tulenevaid muutusi ettevõtete ja selle kaugtööle asunud töötaja kuludele. Sellest tulenevalt näeb käesoleva töö autor vajadust uurida kaugtöö rakendamise tulenevaid eeliseid ja puudusi ning millisel viisil on kaugtööle üleminek muutnud ettevõtete ja kaugtööle asunud töötaja seniseid harjumuspäraseid kulusid.

Käesoleva töö eesmärk on uurida kaugtöö rakendamist tarkvara arendusega tegelevas väikeettevõttes ning selgitada välja, kas ja millises osas muutusid ettevõtte ja kodus töötama asunud töötaja kulud seoses kaugtööle asumisega.

Eesmärgi saavutamiseks on bakalaureusetöö autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

1. selgitada teaduskirjanduse baasil kaugtöö olemust,
2. anda ülevaade kaugtööd soodustavatest ja piiravatest teguritest,
3. anda ülevaade varasematest kaugtööga seotud kulude kokkuhoidu käsitlevatest uurimistöödest,
4. analüüsida Statistikaameti andmete põhjal kaugtöö osakaalu Eestis,
5. uurida tarkvara arendusega tegelevas väikeettevõttes kaugtöö rakendamist ja kulude muutusi seoses kaugtööle asumisega,
6. töötada ettevõttele välja ettepanekud kaugtööle asumisega seoses kulude kokkuhoidmiseks.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade kaugtöö olemusest ja rakendamise võimalustest teaduskirjanduse põhjal ning tuginedes teiste autorite koostatud uurimistöödele. Leitakse enim esinenud kaugtöö puudused ja eelised töötaja ja tööandja seisukohalt. Uuritakse kaugtöö rakendamise võimalusi IT ettevõttes, tuuakse välja kaug- ja kontoritööga seonduvad kulud töötajale ja tööandjale. Uuritakse millised on tööandja ning töötaja maksualased õigused ja kohutused kaugtööd tehes. Teises osas uuritakse kaugtööle asumisega seoses tekkinud võimalikke muutusi Eestis Statistikaameti 2015 kuni 2021 aasta andmete põhjal. Selgitatakse tarkvara arendusega tegeleva

väikeettevõtte juhiga läbiviidud intervjuu ja töötajate seas läbi viidud küsitluse põhjal kaugtöö rakendamist ning sellega seoses tekkinud kulude muutusi. Uurimistöös võrreldakse töötamisel tekkivaid kulusid ettevõtte poolt pakutavates tööruumides, kodukontoris ning kombineeritult. Selgitatakse välja, milline on sealjuures kulude muutus ettevõttele ja töötajatele, situatsioonis kus on kasutusel nii kodukontori,- kui ka tööandja poolt pakutatavates ruumides töötamise võimalus. Tehakse kokkuvõtte tehtud intervjuust ja küsitlusest ning tuuakse välja järeldused ja ettepanekud. Antud töö empiirilises osas on kasutatud järelduste tegemiseks kvalitatiivset uurimismeetodit, mis hõlmab endas läbiviidud intervjuu ja küsitluse tulemusi.



# **1. KAUGTÖÖ RAKENDAMISE EELISED JA PUUDUSED NING KAUGTÖÖGA SEOTUD KULUD**

## **1.1. Kaugtöö olemus ning kaugtöö eelised ja puudused**

Paindliku töö alla mõistetakse töö tegemist tööajast ja/või töö asukoha suhtes paindlikult. Tööaja paindlikkus võimaldab töötajal teha töö ära temale sobival kellaajal tööandja poolt määratud tähtajaks, olenemata töötaja tööajaja valikust, olgu see siis päeval, öisel või mõnel muul sobilikul ajal. Töökoha suhtes paindlikkus annab aga töötajale võimaluse valida töö tegemise kohta vastavalt vajadusele, töö iseloomule ning võimalustele.

Kaugtöö mõiste pärineb USA-st, kus see võeti kasutusele 1970ndate algul. Inglise keelses mõistes „teleworking“ ja telecommuting“ viitavad töös info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (edaspidi IKT) kasutamisel. Eesti keelde tõlgituna viitab „kaugtöö“ pigem asukohale, kui IKT vahendite kasutamisele. Kaugtööna mõistetakse, et mingi osa tööajast tehakse tööd logistiliselt sobivamas kohas, hoides sellega kokku aega ja raha ning vähendatakse liikluskooormust (Seeder 2013: 4).

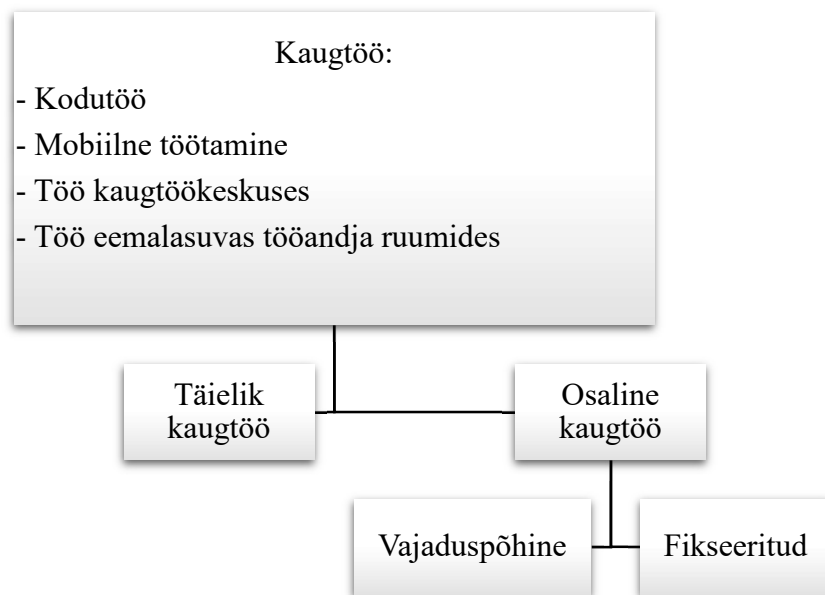
Kaugtöö evolutsioon on olnud tihedalt seotud infotehnoloogia arenguga ning Messenger ja Gschwindi poolt on see jagatud kolme generatsiooni. 1970. a kuni 1990. a, mida nimetatud autorid peavad esimeseks generatsiooniks, oldi keskendunud kodus töötamisele, mis on ühtlasi ka selge statsionaarse kaugtöö vorm, kuna selleaegsed ITK vahendid (arvutid ja telefonid) olid vähese mobiilsusega. Eesmärk oli aja ning rahaliste kulude vähendamine. Teine põlvkond (1990-2000) tõi kaasa juhtmevabade vahendite nagu sülearvutid ja mobiiltelefonid kasutuselevõtu, mis võimaldas töötada mobiilselt. Need vahendid võimaldasid teha kaugtööd osaaajaga. Viimase generatsiooni (2000-2020) kaugtöö võimaldab teha tööd nii koha- kui ajapindlikult. Selle põlvkonna ITK vahendeid (tahvelarvutid, nutitelefonid jne.) saab kasutada ajast ja asukohast sõltumata. Seega on töö tegemise paindlikkuse kasv tõusnud iga generatsiooni puhul ning seda käsikäes infotehnoloogia arenguga (Messenger ja Gschwind, 2016 ref Arula 2018: 10-11).

Käesolevas bakalaureusetöös on keskendunud paindlikule tööle asukoha suhtes ehk kaugtööle, kus töö tehakse eemal tööandja ruumidest, milleks võib olla kodukontor, muutuv töö tegemise asukoht (lennuk, rong, kohvik või mõni muu asukoht) või tööandjale mitte kuuluv büroopind ehk kaugtöökontor.

Kaugtöö annab töötajale töö- ja elukoha valiku osas vabaduse ning sellest tulenevalt soodustab väljarände vähenemist ja demograafilisi muutusi (Arula 2018: 4). Teisest küljest võib aidata kaugtöö vormi rakendamine ettevõtetel leida hõlpsamini ka kvaliteetset tööjõudu, kuna selle töövormi puhul pole oluline töötaja füüsiline paiknemine. Töö tegemise asukoht töökoha suhtes eemal, võimaldab värvata töötajaid piirkondadest, kus valitseb tööpuudus ning samuti ka värvata tööle tööjõudu piirkondadesse, kui valitseb tööjõu puudus. Selle tulemusena ühtlustuks tööjõu paiknemine ning seeläbi paraneks erinevate maakondade ja väikelinnade elukvaliteet (Arula 2018: 5).

Kaugtööd on peetud traditsiooniliselt sobivaks selliste tööde puhul, kus individuaalne panus on olulisim, selliste tööde hulka kuuluvad näiteks disain, müügitöö, arhitektuur, andmetöötlus, tarkvara arendus, ajakirjandus, klienditeenindus, auditeerimine jm. (Mills et al., 2001; Tremblay, 2002; Wicks, 2002; Nunes, 2005 ref Kallaste, Jaakson 2009:15).

Kaugtööd on võimalik liigitada nelja vormi (joonis 1): kodus töötamine, mobiilne töö, tööandjale kuuluvas peamisest töökohast eemal asuvas kontoris töötamine ja tööandjale mitte kuuluvas kaugtöökontoris töötamine. Kõiki eelnimetatud vorme on võimalik rakendada osaliselt või täiskoormusega, osaline kaugtöö omakorda jaguneb vajaduspõhiseks ja fikseeritud kaugtööks (Kallaste, Jaakson 2009: 9–10).



**Joonis 1.** Kaugtöö vormid Allikas: (Kallaste, Jaakson 2009), autori koostatud.

Kaugtöö kogemuse olid 2019. aastaks omandanud viiendik hõivatutest. Enamasti tehakse kaugtööd vaid osaliselt. Sageli tehakse kaugtööd mõnel päeval nädalas. Ligikaudu pooled kaugtöötajatest teevad kaugtööd ühel päeval nädalas või koguni vähem. Pidevalt kaugtööl oli vaid kümnendik hõivatutest (Sõstra, Voolens 2020).

Kaugtööd tegevate töötajate hulka kuuluvad vaid töölepingu alusel tööd tegevad isikud, seega teenust osutavad isikud nagu näiteke käsunduslepingu alusel töötavad isikud ning FIE-d selle alla ei liigitu, kuna nende töö ei puuduta organisatsioonisisest töökorraldust ning kaugtöötaja iseseisvust (Kallaste, Jaakson 2009: 9).

Kaugtöö rakendamine lepitakse enamasti kokku töölepingus, selle vorm ja osakaal võib sõltuda vajadusest ning ettevõtte ja töötaja omavaheliselt kokkuleppel. Kaugtöö võib olla nii regulaarne, kus enamus tööst tehakse tööandja poolt pakutavate ruumide väliselt, kui ka osaline, kus on kokku lepitud, millise osa tööajast töötaja viibib tööd tehes tööandja poolt pakutavates ruumides ja millise osa ajast on võimaldatud töö tegemine töötajale sobilikus kohas.

Töölepingu seaduse §-i 5, lõige 8 kohaselt tuleb töölepingus märkida ära töö tegemise koht. Nimetatud seaduse § 6, lõige 4 aga ütleb, et töölepingu osapoolte kokkuleppel tuleb teatada

töötajad töökohustuste täitmisest kaugtööna (Töölepingu seadus 2009). Kui kaugtöö võimalust kasutatakse teatud korrapärasuse alusel ning tegemist ei ole üksikute vajaduspõhiste kordadega, kus kasutatakse töö tegemiseks kohta tööandja poolt pakutava töökeskkonna väliselt, siis seda saab nimetada regulaarseks kaugtööks ning seejuures ei ole seatud ka piiranguid ajast sõltuvalt (Kallaste, Jaakson 2009:10).

Sageli võib olla seoses töökohustuste täitmisega töö mobiilne. See tähendab, et töötaja on sunnitud suure osa oma tööst tegema ära pidevas liikumises. Olgu selleks siis kohvik, lennuk, rong või mõni muu transpordivahend, mida kasutatakse töölähetuseks näiteks teise riiki saabumisel jne.

Töötajate rahulolu tõstab tööandja usaldus töötaja suhtes ning töötaja iseseisvuse võimaldamine. See muudab töötaja produktiivsemaks ning mõjutab organisatsiooni tulemusi positiivses suunas (Seeder 2013: 8-9). Kaugtööd võimaldavat organisatsiooni peetakse atraktiivsemaks, voolavus sellises ettevõttes on väiksem ning kergem on värvata ka uusi töötajaid (Seeder 2013: 8-9).

GetAbstracti viis läbi uuringu ajavahemikus 16. – 17. aprill 2020, kuhu oli kaasatud enam kui 1200 täiskohaga inimest, kes töötasid Ameerika Ühendriikides pandeemia ajal. Veebiküsitlus hõlmas praktiliselt võrdse arvu naisi ja mehi erinevatest vanuse, sissetuleku taseme ja karjäär rühmadest. Paljudel osalejatel oli mõningane kaugtöö kogemus olemas pandeemia eelselt. Küsitletutest 12,14% olid töötanud kaugtöö korras enne pandeemiat täis ajaga ning 43% varasemalt täistööajaga töötanud töötajatest soovib peale pandeemia olukorra lõppu jätkata kaugtöö tegemist. 26,03% küsitletutest arvas, et nende tööandja võimaldab jätkata töötamist kaugtöö korras ja 19,85 % küsitletutest on seda ka tööandjaga juba arutanud ning saavad selle töövormi korras tööga jätkata (National Survey 2020).

Kasutegureid kaugtöö rakendamisel on leitud mõlemale osapoolele (joonis 2). Nii tööandja kui töötaja seisukohalt saab näha pigem kulude vähenemist ning tulude tõusu otsese või kaudses mõttes. Kuigi kaugtöö korraldamine võib toimuda väga erinevalt, saab olla ka kasutegurite varieeruvus üsna suur.

## Kaugtöö rakendamise kasutegurid TÖÖTAJA jaoks

Tööl käimisega seotud kulude kokkuvõtte ja aja otstarbekam kasutamine

Vähem stressi ja häirimist

- parem tervis
- parem elukvaliteet

Uued oskused ja vajadus ise õppida

- paremad karjäärivõimalused
- kõrgem produktiivsus

Suurem iseseisvus töökorralduses

- paremad võimalused töö ja isikliku elu ühitamiseks ning paremate töötulemuste saavutamiseks
- suurem tööga rahulolu

## Kaugtöö rakendamise kasutegurid TÖÖANDJA jaoks

Töötajate parem tervis ja vähem puudumisi

Töötajate suurem rahulolu oma tööga

- suurem lojaalsus ja väiksem voolavus
- väiksemad kulud värbamisele ja väljaõppele

Töötajate paremad võimalused heade töötulemuste saavutamiseks ja motiveeritus

- paremad töötulemused ja efektiivsus, suuremad tulud

Positiivne maine tööandjana

- paremad võimalused heade spetsialistide kaasamiseks ja olemasolevate hoidmiseks
- võimalused kaasata spetsialiste ka teistest piirkondadest

**Joonis 2.** Kaugtöö rakendamise kasutegurid Allikas: (Seeder 2013), autori koostatud.

Iga ettevõtte ainulaadsuse tõttu tuleb kõigil organisatsioonidel eraldi hinnata kaugtöö rakendamise eeliseid ja puudusi. Kuna pandeemia COVID-19 on toonud kaugtöö töötajate huvides esiplaanile, siis tasub hakata kaaluma, kas see töövorm on ettevõtte jaoks teostatav ka pärast praeguse kriisi lõppu (Silvermann 2020).

Kaugtöö ei sobi kõigile, kuna kõik töötajad ei suuda iseseisvalt töötada. Täpselt sama moodi ei sobi ka kõigile töötamine avatud kontoris, kus tähelepanu on häiritud seoses suhtluse ja keskendumise katkemisega. Parima tulemuse saavutamiseks on vaja töökeskkonda varieerida (Seeder 2013: 6). Distsantsilt töötamine on vaid üks töövorm, mida kasutatakse nagu osalist ja paindlikku tööaega olenevalt töö iseloomule, lähtudes töötaja ja tööandja vajadustest ja võimalustest (Seeder 2013: 6).

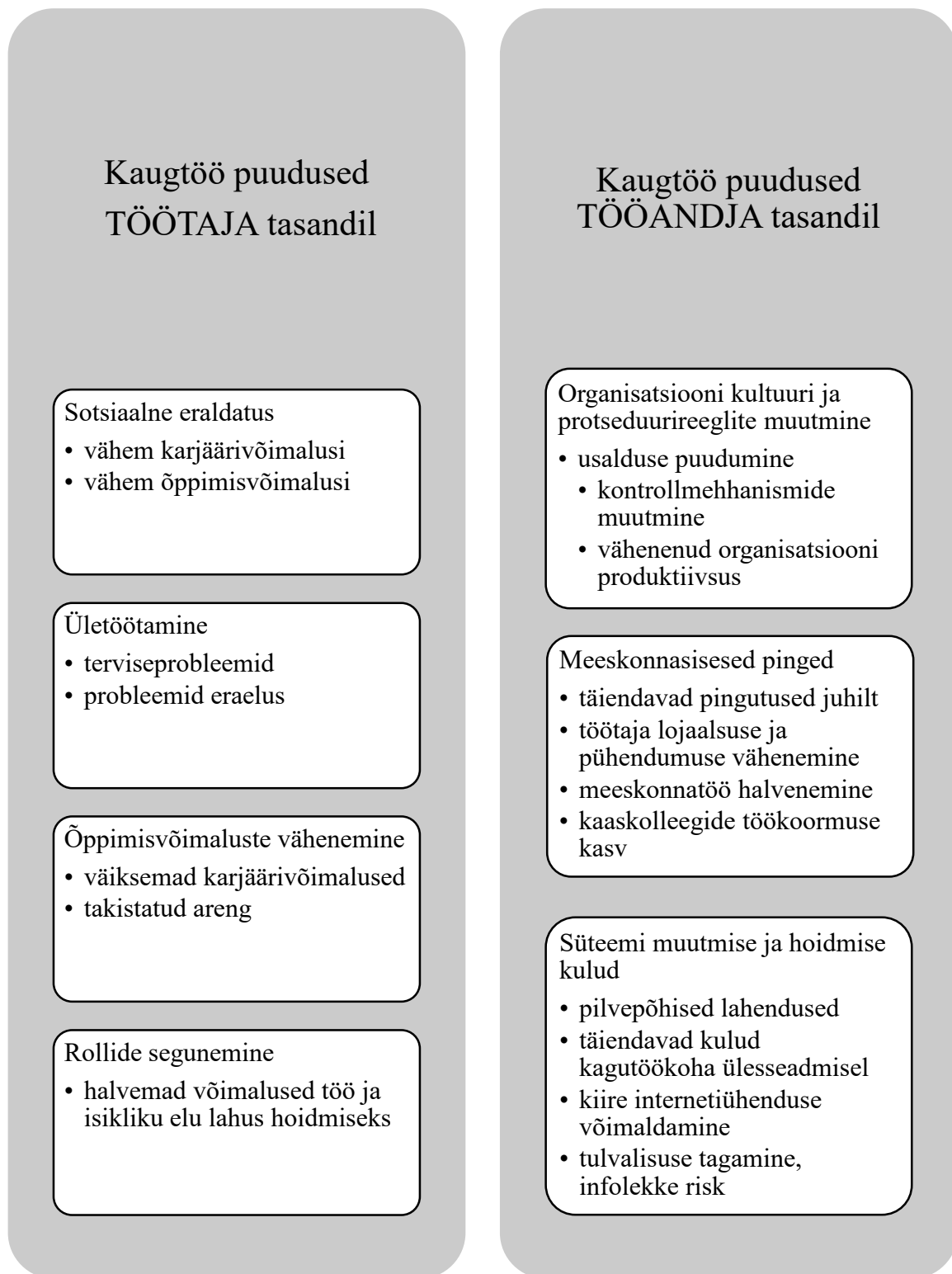
Võimaldades töötajal teha kaugtööd, tehakse selle rakendamisel sageli ka mitmeid vigu. Esmalt tahetakse töötajat pidevalt kontrollida, kas töö tegemiseks ettenähtud aega kasutatakse produktiivselt. Soovitakse töö tegijat pidevalt kontrollida ja saada ühtlasi ka kinnitust tema virtuaalsest kohalolust. See omakorda toob kaasa pingeid ja usaldamatust. Teisalt loetakse veaks ka seda, kui kaugtööd võimaldatakse vaid valitud töötajatele. See töövorm peaks olema ühtviisi võimaldatud kõigile sarnaseid tööülesandeid täitvatele horisontaaltasandi kolleegidele. Näiteks oleks viga eelistada lapsevanemaid kaugtööle asuma lubades. Selline teguviis toob kaasa töötajate omavahelise kadeduse ning ebavõrdse kohtlemisega seotud probleemid (Seeder 2013: 7).

Töötaja seisukohalt on enimlevinud kaugtööle asumise puudused seotud tema isikuomadustega. Enamasti on introvertselt ja ekstravertselt isikul erinevad vajadused sotsiaalse distantsi hoidmise osas. Nende vajadus seoses kolleegidega suhtlemisel on kas madal või kõrge. Siit tulenevalt on puudusi introvertselt isikul kaugtöö tegemise osas vähem. Tema suhtlemisvajadus on väiksem ning sellise isiku puhul on eelistatuim keskkond, kus ta saab töökohustusi täita, teistest kolleegidest eemal olles. Selliseks keskkonnaks sobib eraldatud kontoriruum või kodukontor.

Juhtkond on sageli arvamusel, et kõigi töötajate koondtulemused kindlas kohas koos töötades on kõrgemad kui üksikult kaugtöö vormis teineteisest eraldatud töötajate soorituste koondsumma. Ühises asukohas töötamine loob kasuliku sünergia. Töötajate üksteisele antav tugi tõstab nende ühist tulemuslikkust. Ühises asukohas viibides on võimalik läbi viia planeerimata kohtumisi, saada kiireid vastused ootamatutele küsimustele, genereerida

ühiselt lähikontaktis olles paremaid ideid ning lahendada vahetult tekkinud kiireloomulisi probleeme ja takistusi (Topi 2004: 80). Kaugtöötajad peavad suutma oma tööd ise planeerida, olema ennast juhtivad, kasutama mugavaid kaugtööd võimaldavaid tehnoloogiaid. Kodus töötamine ei lahenda sageli laste päevahoitu küsimust, välja arvatud juhul, kui tööaega on võimalik planeerida vastavalt lapse vajadustele. Kaugtöötajal peab kodukontori olema oma ruum, kus töötaja saab häirimatult tööülesandeid täita (Silvermann 2020).

Kaugtöö puudused on sageli lahendatavad, kuid puuduste olemasolu ja nende lahendamise võimalused sõltuvad kaugtööd tegeva töötaja ja tema juhi isikuomadustest. Alloleval joonisel (joonis 3) on välja toodud enamlevinud puudused töötaja ja tööandja tasandil. Töötaja seisukohalt on kodukontoris töötamise puudused enamasti seotud sotsiaalse eraldatusega, mis võib vähendada tema arengu- ja karjäärivõimalusi, takistada meeskonda sulandumist ning tuua kaasa probleeme töö- ja eraelu lahus hoidmisega. Töötajad kas teevad liigselt tööd, millega võivad kahjustada oma tervist ja peresuhteid või olla tööülesannete täitmise osas lohakad, viilida kergemini kõrvale ebameeldivate tööülesannete täitmisest, millega kahjustatakse meeskonnasiseseid suhteid ja läbisaamist oma juhiga. Nende probleemide lahendamiseks peab aga tööandja tegema lisapingutusi. Töötaja juhi värbamisel tuleb keskenduda rohkem kaugtöötaja juhi oskustele. Kaugtöötaja juht peab olema edukas töötajate distantstilt suunamises ning meeskonna kokkukuuluvust säilitamises. Organisatsiooni siseselt tuleb tegeleda ka töötaja usalduse küsimustega. Kaugtöö rakendamise võimaldamiseks peab ettevõtte arvestama ka lisaturvalisusega, tagama töötajale kiire internetiühenduse ja vajalikud seadmed, millega seoses tekivad ettevõttel ka lisakulutused. Kodus töötavale töötajale on vajalik tagada ka tervislik ja turvaline töökoht, et vältida võimalikke tööõnnetusi.



**Joonis 3.** Kaugtöö rakendamise puudused Allikas: (Silvermann 2020; Kallaste, Jaakson 2009), autori koostatud.



Pandeemia olukorras on aga paljud ettevõtted olnud sundolukorras, kus varasemalt ettevõtte asukohas tööd teinud töötaja tuli eriolukorra tõttu suunata ümber töötama väljaspool kontoriruumi, et vältida COVID-19 viiruse levikut ning tagada sotsiaalne distantseeritus. Sageli on saanud selleks kodukontor, mis on kiireim ja ratsionaalseim otsus nii töötaja kui tööandja seisukohalt. Seetõttu on olnud alates 2020 aasta märtsikuust aktuaalne laialdane kodukontorisse kaugtööle suunamine, mis teeb minimaalseks inimeste omavahelise kokkupuute.

Tänapäeval on infotehnoloogia palju arenenud ja see omakorda soodustab asumist kaugtööle. Kuna eeliseid kaugtööle asumiseks on mitmeid tuleb organisatsioonil pigem otsustada, kuidas korraldada kaugtööd selliselt, et töö tulemus oleks sama efektiivne ja kvaliteetne, kui seda tööandja poolt pakutavates ruumides tehes. Kuigi kaugtööle asumine võib säästa ettevõtte raha tuleb hoolikalt hinnata ka kulude poolt.

## **1.2. Kaugtöö rakendamise võimalused infotehnoloogia ettevõttes ning kaugtööga seotud kulud**

Kaugtöö rakendamise võimalused sõltuvad suurel määral töö iseloomust, kõige soodsamad võimalused kaugtööks on töö IKT vahenditega (lauaarvutid, sülearvutid, telefonid jne.). Vajaliku tehnoloogia areng on kujundanud ühtlasi ka eelnevas peatükis välja toodud kaugtöö evolutsiooni. Seega on infotehnoloogia (edaspidi IT) ettevõttel kaugtöö rakendamiseks enamasti olemas kõik eeldused antud töövormi kasutamiseks.

Kaugtöö sobivust saab hinnata tabelis 1 välja toodud küsimustele vastates. Tööd sobib teha kaugtööna, juhul kui kõigile küsimustele, seoses töö iseloomuga, on võimalik vastata jaatavalt (Cano jt. 2007).

**Tabel 1.** Küsimustik kaugtöö sobivuse määramiseks (Cano jt. 2007)

Kas töö on pigem seostud informatsiooni loomise või töötlemisega, füüsilise toote tootmise asemel?	Jah/Ei
Kas töö tegemiseks on füüsilise kohalolu vajadus minimaalne?	Jah/Ei
Kas töö tulemust on võimalik selgesti määratleda?	Jah/Ei
Kas tööd on võimalik jagada kindlateks vaheetappideks?	Jah/Ei
Kas suurema osa kaugtöötajaga suhtlusest on võimalik viia läbi telefoniteel?	Jah/Ei

Sõltuvalt IT ettevõtte suunast on selles valdkonnas enamasti kõik eeldused kaugtööks selle määratluse alusel olemas.

Kõige suurem kaugtöö tegijate osakaal tegevusaladest on info ja side valdkonnas, mis oli 2020. aastal 54 protsenti. Sellele järgnesid 40 protsendiga tegevusalal hõivatutest finants- ja kindlustustegevus ning kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus (Sõstra, Voolens 2020). Arula (2018) on oma magistritöös, kus uuriti kaugtöö kasutamise laiendamise võimalusi Eesti infotehnoloogia ettevõtetes, teinud järeldused, et kõigis tema poolt uuritud ettevõtetes oli võimaldatud kaugtööd kasutada kõigil töötajatel võrdselt. Piirangud olid vaid teatud ametikohtadel. Enamasti kasutati töövormi vajaduspõhiselt ning ühes uuritud ettevõttes rakendati kaugtööd enamasti täisajaga (Arula 2018: 70).

Kaugtöö tegemise soodustamiseks on inimeste tehnilisi võimalusi parandanud infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni areng, mis on kaasa toonud kiirema ja stabiilsema internetiühenduse ning selle laialdasema leviku (Arula 2018: 6). 2020. aastaks on viidud lõpuni baasvõrgu, mis võimaldab kõigil eestimaalastel kasutada kiiret internetti ning igapäevaselt kasutab seda teenust vähemalt 60% majapidamistest (Eesti infoühiskonna arengukava 2018: 1).

Käesoleva kümnendi jooksul võib IKT sektori tekitatav Eesti majanduskasv olla hinnanguliselt 0,9%–1,3% vahemikus. Prognoosides kogu majanduse kasvutempoks 4-5%, saab öelda, et käesoleval kümnendil võib tulla IKT sektorist ligikaudu veerand Eesti majanduskasvust. Täna moodustab sektori tööhõive vaid 4% Eesti tööhõivest, seejuures aga kordades laiemana on hinnatud sektori majanduslik mõju ja tootlikkus võrreldes enamiku teiste sektoritega kõrgem. Seega on IKT sektori areng Eesti majanduse suhtes väga oluline ning IKT sektori potentsiaali peetakse kasvualadest suurimaks (Nutikas spetsialiseerumine

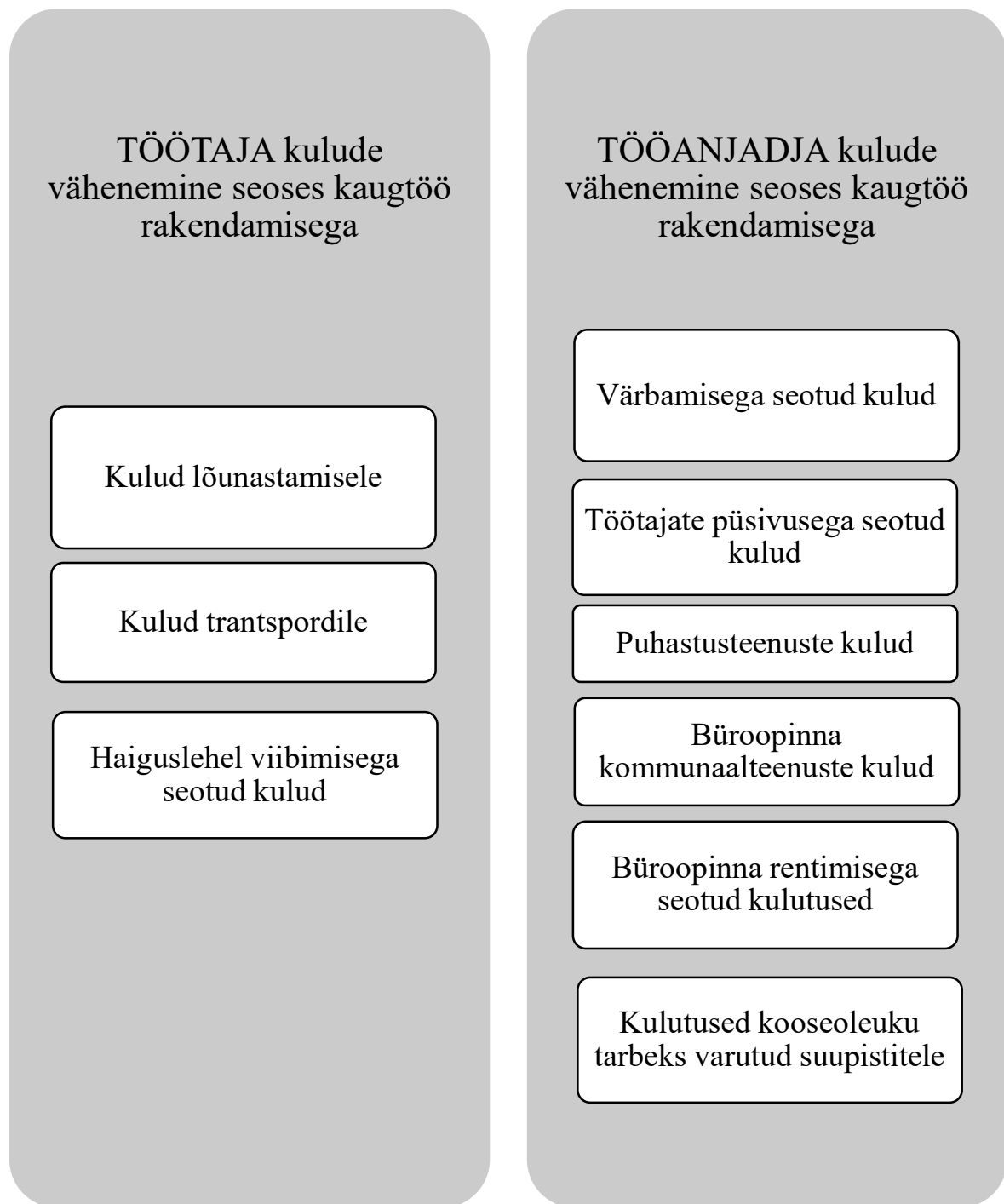
... 2013: 4). Kuna IKT sektor toetab horisontaalselt teisi sektoreid, siis on oluline IKT sektori kitsaskohtade leidmiseks ja arendamiseks (Nutikas spetsialiseerumine ... 2013: 13). Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit prognoosis IT-sektorile suutlikkust kahekordistada töö pakkumist selle valdkonna spetsialistidele aastaks 2020, võrreldes 2012. aastaga, ehk töötajate arvu suurenemist selles sektoris 17 000 pealt 34 000-le. Täna hariduse struktuuri arvestades, ei suudeta ülikoolidest tulevate tudengite abil prognoositud nõudluse kasvu rahuldada. IKT spetsialistide puuduse vastu aitaks tark immigratsioon ning IT kõrghariduse mahu suurendamine, et katta Eesti spetsialistidega ära suurem osa nõudluse kasvust. Eesti ülikoolidest tulevate tudengite abil on tänase süsteemi jätkumisel suutlikkus rahuldada IKT sektori nõudlusest vaid kolmandik (Nutikas spetsialiseerumine ... 2013: 13). Välja on toodud näide ettevõtte Modesat Communications eduloost, mille üheks oluliseks teguriks loetakse globaalse kompetentsiga juhti (Bernard Xavier) ettevõttesse kaasamist. Sihtturgude globaalsuse tõttu on oluline kaasata laiem kogemusega spetsialiste ka toodete tootmisel (Nutikas spetsialiseerumine ... 2013: 14). Kaugtöö kasutuselevõtuga on võimalik leevendada tööjõupuudus IKT ettevõtetes, mis on Eesti jaoks väga oluline teema (Arula 2018: 6). Selle töövormi puhul on võimalik kaasata valdkonna spetsialiste ka riigi väliselt.

Üks esimesi nõudeid tehnoloogilisele keskkonnale kaugtöö vormi toetamiseks eri valdkondades on hästi toimiv ja tõhus telekommunikatsiooni infrastruktuur (Topi 2004: 81). Igal organisatsioonil ning töötajal on erinevad kulud seoses kaugtööga. Kaugtööd kasutatakse Kallaste, Jaakson (2009) juhtumiuuringu põhjal pigem töötajate initsiatiivil ning tööandja saab tekkinud initsiatiivi tulemuslikult kasutada töötaja rahulolu ja motiveerimise eesmärgil. Kui töötaja on ise soovinud kaugtöö vormi rakendamist, siis suurendaks kaugtöö võimaldamine töötaja rahulolu kasvu. Seejuures ei olnud võimalik uuringu põhjal välja tuua ühtset tulemust, kulude kokkuhoiu osas nii tööandja kui töötaja seisukohalt. Küll aga leidis uuringus näiteid, kus töötajad on hoidnud kokku näiteks transpordikuludelt, kuid see ei saanud selle uuringu puhul kinnitatud. Samas oli tänu kaugtöö võimaldamisele juhtumiuuringus osalenud ettevõtete jaoks kompetentse töötaja leidmine kergendatud, mis võib vähendada kaudselt kulusid ning suurendada tulude kasvu. Läbiv efekt seoses kompetentsete töötajate värbamisel tekkis seoses kaugtöö võimaldamisega. Mõnel juhul nähti üldisemalt kaugtööd kui tänapäevast töökorraldusviisi ning mõnes sektoris koguni vältimatut töötamise viisi. Seetõttu on tõenäoliselt kaugtöö kasutamise eelised ja positiivsed küljed mujal, kui eelkõige kulude kokkuhoiu kohal (Kallaste, Jaakson 2009: 158).

Siiski on oluline küsimus ka töötajale kulude kompenseerimine. Töötajale on tavaliselt kulukam käia tööl kontoris. Kodust töötades jäävad ära kulud transpordile ning sellega seonduv ajakulu. Kui tööandja on aga töötajale võimaldanud tööks sobiliku keskkonna oma ruumides ning kaugtöö on pigem töötaja enda valik, siis kommunaalkulude kompenseerimine pole ettenähtud. Siiski tekib küsimus, kas ja millises ulatuses tuleks töötajale hüvitada kodukontori kulud (Seeder 2013:8).

Kaugtöö vormis nähakse teoreetilises vaates erinevaid kulude kokkuhoidmise ja tulude tõstmise võimalikkust (Kallaste, Jaakson 2009: 155). Ka Silvermann (2020) on toonud välja mitmeid kulude kokkuhoiu kohti kaugtöö rakendamise võimaldamisel (Silvermann 2020). Kaudselt tekitab suurenenud kaugtööle asumine kulude vähenemist ka kontorist töötavate töötajate, läbi linnakinnisvara hindade languse, kuna keskmise ja madalama sissetulekuga töötajad saavad endale lubada kesklinnas elamist, millega vähenevad ettevõtte ruumides töötavate töötajate transpordikulud (Bloom, Ramani 2021).

Joonisel 4 on välja toodud kaugtööga seotud kulude kokkuhoiu võimalused ettevõtte ja töötaja seisukohalt. Kulude kokkuhoiu võimalusi saab leida ettevõtte kui tööandja seisukohalt enam, kui töötaja vaates. Töötajatele on suurimateks kulu kokkuhoiu kohtadeks transpordi ja lõunatamisega seotud kulud. Tööandjal vähenevad kaugtööd rakendades kulud seoses büroopinna ülalpidamise ja korrashoiuga ning kulud seoses töötajate püsivuse ja värbamisega.

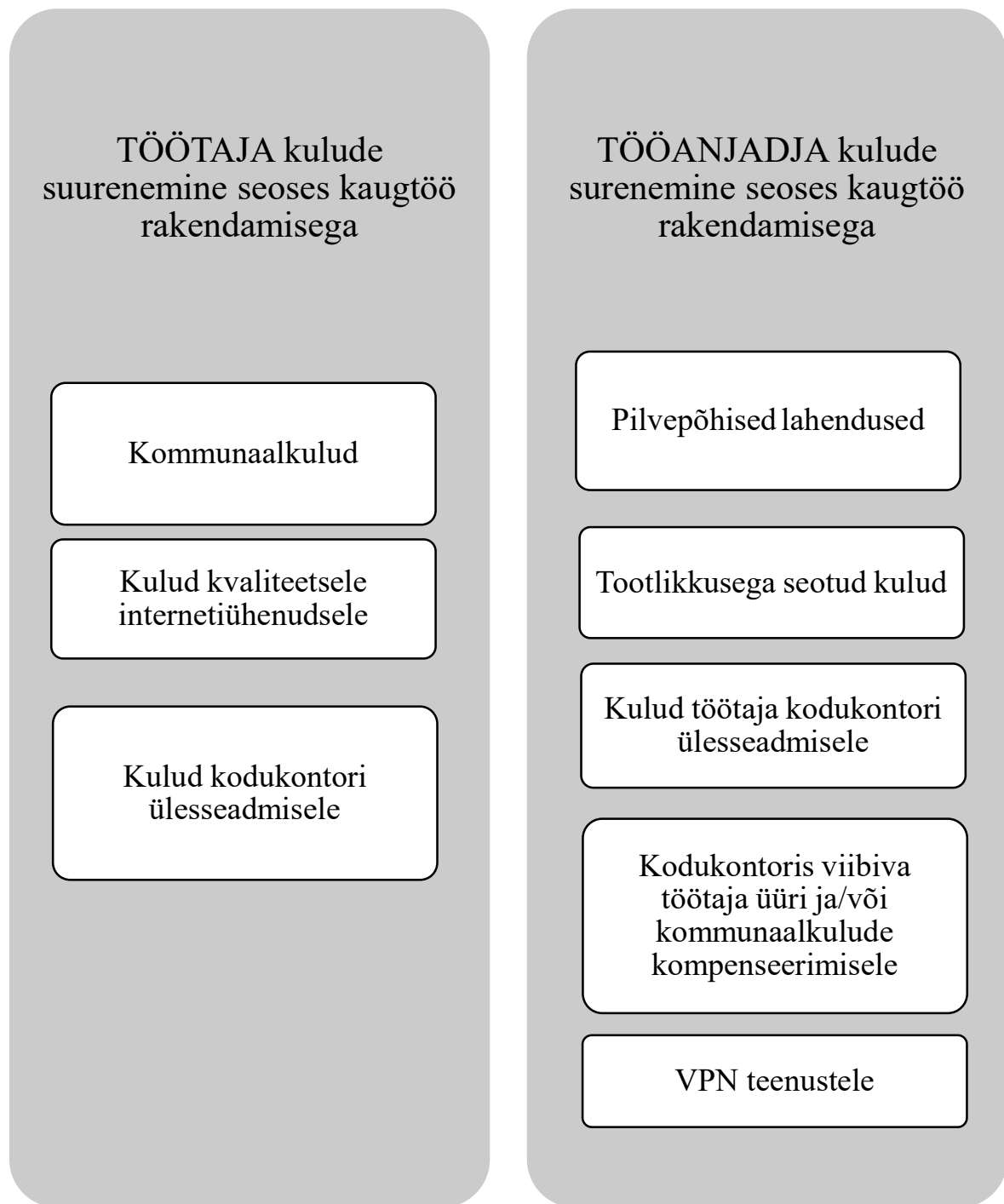


**Joonis 4.** Kaugtööga seotud kulude vähenemise võimalused töötaja ja tööandja seisukohalt.  
Allikas: (Silvermann 2020; Rohtla 2013: 15), autori koostatud.

Mitmed riigiametid pakuvad kaugtöö võimalust, rääkimata väikeetevõtetest, kus ei omatigi büroopindasid. Sellistel juhtudel kui kodus puudub kvaliteetne internetiühendus on võimalik kasutada kaugtöö keskusi, mis võivad hoida kokku transpordikuludelt tööandja kaugel asuvasse kontorisse sõitmiseks (Rohtla 2013: 15).

Täieliku kaugtöö rakendamise puhul on võimalik üüri ja kommunaalkulude pealt kokku hoida, kuna sellisel juhul ei pea tööandja suurt kontoripinda rentima. Sellega seoses jäävad ära ka kulud puhastusteenustele. Veebikoosolekute üleminek võimaldab hoida kokku ka suupistetelt, mida koosolekutel osades ettevõtetes pakutakse (Silvermann 2020). Mõned ettevõtted kompenseerivad ka töötaja sõidukulusid ning võimaldavad kontori kööginurgas tarbida ettevõtte kulul kohvi. Ka sellised kulud oleksid täieliku kaugtöö puhul välistatud. Lisaks otsestele kuludele on täieliku kaugtöö rakendamise puhul kokkuhoid ka kaudsete kulude osas, mille otsest suurust määrata on raske, kuid mille mõju võib avalduda pikemas perspektiivis. Nimelt on paljude ettevõtete suurimaks peavaluks värbamine. See on ajamahukas ning kui juba värvatud ja välja koolitatud töötaja otsustab lahkuda, siis siit saab selgelt välja tuua suure kulu tööandjale. Kaugtöö võimaldab paremat töö- ja eraelu tasakaalu, mis võib parandada töötajate püsivuse paranemist ning seeläbi hoida kokku värbamisega seotud kuludelt (Silvermann 2020).

Kuna kaugtöötajad vajavad juurdepääsu tarkvarale, andmetele ja ettevõtte arvutisüsteemidele, võib see kaasa tuua infrastruktuuri muudatusi, et toetada kaugtöötajaid ning valmistuda ka tehnilisteks probleemide vältimiseks. Paljud lahendused on turul saadaval, kuid kaugtöö võimaldamiseks tuleb kaaluda millist tarkvara ja muid tööriistu ettevõtte meeskonna tõhusaks kodus töötamiseks vajab, et hoida ära asjatuid kulutusi (Silvermann 2020). Üks vajalik teenus virtuaalse ja turvalisele internetivõrgu tagamiseks on VPN. Lühend on tulnud inglise keelsest mõistest Virtual Private Network (edaspidi VPN). VPN-i kasutades saab oma asukohta peita ning turvaliselt andmeid vahetada ja liigelda selliselt, et internetis käimisest jäljed maha ei jääks (Veensalu: 2017).



**Joonis 5.** Kaugtööga seotud kulude suurenemise võimalused töötaja ja tööandja seisukohalt.  
Allikas: (Silvermann 2020; Rohtla 2013: 13; Molok 2013:23), autori koostatud.

Tööjõukulude jaotamise ja katmise osas võib huvi tunda maksuhaldur. Soovimatuid tagajärgi võib kaasa tuua ettevõtlusega seotud kulutuste erinev käsitus (Molok 2013:23). Tavaline probleem on enamasti see, et ettevõtlusega seotud kuludena ei lubata tööandja

kulusid täies osas käsitleda (Molok 2013:23). Siinkohal tuleks olla kursis maksuameti poolt kehtestatud nõuetega kodukontori kulude maksustamise osas.

Maksuameti mõistes on kodukontoris toimuv töö kaugtöö, kus töötaja täidab töökohustusi tööandja nõusolekul kodukontorist. Kokku on lepitud, et töötaja teeb tööd väljastpoolt ettevõtte pakutud ruume, mille alla kuulub ka töötaja elukoht (Maksu- ja Tolliamet, 2020).

Tööandjal on valik töötaja kaugtööle suunamisel, kas vajalikud töövahendid (nagu näiteks kuvar, tool ja laud) transportida töötaja kodukontorisse või soetada uued vajalikud töövahendid. Vara üleandmist ei maksustata juhul, kui töökoha sisseseadmiseks soetatud vara ei lähe töötaja omandisse, see tähendab, et vara on vallasvarana tööandjal arvel. Kui töötaja ostab kokkuleppel tööandjaga vajalikud töövahendid ise on võimalik tööandjal maksuvabalt hüvitada kuludokumendi alusel ainult sellised kulud, mida töö tegemise eesmärkidel kasutatakse. Kui töösuhte lõppemisel või naasmisel kontoritööle otsustakse, et vara jääb töötajale maksustatakse vara erisoodustusena turuhinna alusel. Maksukohustust ei teki, kui töötaja hüvitab tööandjale vara maksumuse (Maksu- ja Tolliamet, 2020).

Kui töötaja (ka juhatuse liige) teeb kaugtööd oma kodus on võimalik hüvitada ka dokumentaalselt tõestatud ettevõtlusega seotud kulud, mis on seotud koduskontorist töötamisega. Kui osa varast, majast või korterist on isiklikus kasutuses ning mingi osa ettevõtluseks, siis on vajalik leida proportsioon. Selle aluseks tuleb võtta tegelik kasutus, pindala suhe (kui suurt osa kasutatakse ettevõtluseks ja isiklikuks tarbeks) ning ajaline määratlus, juhul kui pindala suhte määramist pole võimalik rakendada. Proportsiooni määramise keerukuse korral saab rakendada kasutust võrdsetes proportsioonides (50% ettevõtluseks ning 50% isiklikuks kasutuseks). Need proportsioonid on soovituslik fikseerida kirjalikus kokkuleppes. Perioodilised kuludokumendid, kuhu on soovitatav märkida hüvitatavate kulude summad ja proportsioonid on töötajale tehtavate väljamaksete aluseks (Maksu- ja Tolliamet, 2020).

Kokkuleppe puudumisel tööandja poolt kaetud 50%-st ületatud osa kuludest ei käsitleta ettevõtlusega seotud kuluna ning ülemäärase väljamakse osas ähvardab tööandjat erisoodustusena käsitlemise oht (Molok 2013:24).

Töötaja isiklike seadmete kasutuse korral (tehnik, mööbel jne.) maksukohustust ei teki. Samuti on maksuvabad töökoha viimistlemise kulud, ehk kulud töö tegemiseks kasutatava



ruumi viimistlemiseks. Proportsioon tuleb leida ka esteetilist väärtust andvatele sisustuselementidele. Erisoodustusena maksustatakse isikliku tarbimise osa, kui ettevõtte kannab kogu kulu (Maksu- ja Tolliamet, 2020). Töötajal/juhatusel on võimalik ettevõtte kontorina rentida oma kodus asuvat tuba. Sellisel tuleb jälgida, et rendihind oleks vastavuses turuhinnaga ning kasutuse proportsiooni. Erisoodustusena maksustatakse tehingu turuhinna ja rendihinna erinevuse vahe. Tööandjal tuleb renditulult saadud töötaja maksusutav tulumaks kinni pidada. Kodukontori kasutamisega seoses on võimalik hüvitada ka tööandjaga kokkuleppel fikseeritud proportsioonis, mis on seostud töötaja kodus kasutamisega töö tegemiseks. Selliste kulude hulka võivad kuuluda sideteenuste, - vee, - elektri ja muud taolised kulud ning nende kandmist töötegemiseks ei käsitleta erisoodustusena. Hüvitatavad kulud peavad olema dokumentaalselt tõestatud ning nende proportsioon põhjendatud (Maksu- ja Tolliamet, 2020).

Kulude kokkuhoiu küsimused on olulised nii töötajale kui tööandjale. Kaugtöö rakendamisel on võimalik kulusid mõlemal osapoole kokku hoida, kuid samas võib kaugtööle asumine kulusid ka suurendada. Enamasti on aga tööandja väljaminekud ühekordsed, et luua kõik eeldused ja tehniline valmidus kaugtöö võimaldamiseks. VPN teenuse, pilvepõhiste lahenduste jmt. kasutamisest võivad tekkida ettevõtte täiendavad püsikulud. Samas on aga võimalik vältida täieliku kaugtöö rakendamise puhul kulutusi bürooruumide rendile ja kommunaalkuludele ettevõtte poolt pakutavast büroopinnast loobudes. Kui tööandja ja töötaja vahel pole kokku lepitud kaugtööl kodukontoris asuva töötaja kulude kompenseerimist, mis tulenevad kodukontori kasutamisest siis on kokkuhoiukoht suur. Vajaliku tehnika soetamiseks tehakse seejuures ühekordsed kulutused. Kaugtöötaja seisukohalt on kulude suurenemine enamasti kommunaalkulude osas, samas võib olla märkimisväärne sääst tulla transpordikuludelt.

## **2. TARKVARA ARENDUSEGA TEGELEVA VÄIKEETTEVÕTE KULUD SEOSSES TÖÖTAJATE ASUMISEGA KAUGTÖÖLE**

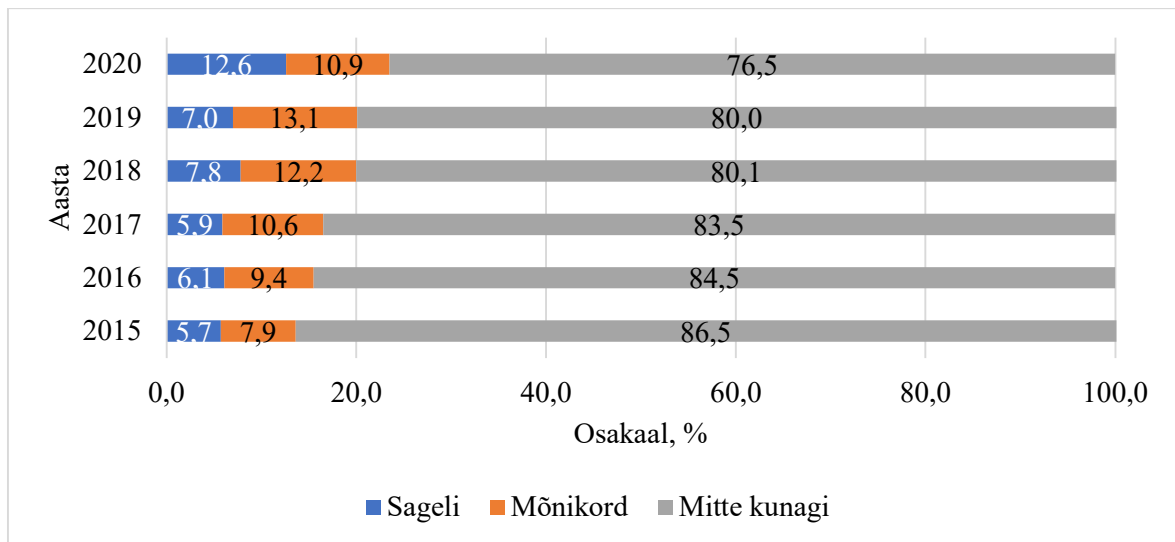
### **2.1. Kaugtöö rakendamine Eestis**

Käesolevas alapeatükis annab bakalaureusetöö autor Statistikaameti andmebaasi ja tööjõu rakenduse andmete põhjal ülevaate kaugtöö rakendamise populaarsusest Eestis. Lähemalt uuritakse selles peatükis kaugtöö sagedust tööga hõivatute seas ning selle osatähtsust erinevate tegevusalade, peretüüpide ning ametialade lõikes. Samuti võrreldakse põhitöökoha kaugust elukohast kogu hõivatute seas ning tööviljakus näitajaid Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ettevõtetes.

Peamiseks vaatlusperioodiks on võetud 2015 kuni 2020 aasta ning võrreldud omavahel 2019nda ja 2020nda aasta andmeid, et leida võimalike COVID-19 pandeemia eriolukorrast tingitud olulisi erinevusi seoses kaugtöö rakendamisega erinevatel ametitel ja tegevusaladel.

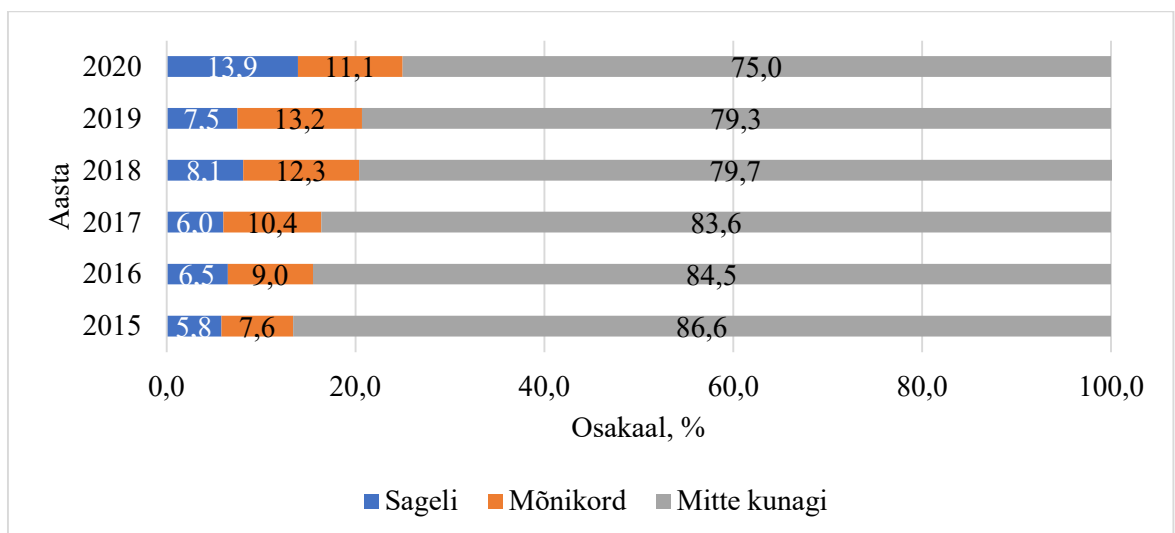
Statistikaameti tööjõu rakenduse selgitusel on kaugtööd tegev hõivatu – hõivatu, kes on kasutanud põhitööl kaugtöö võimalust uuringunädalal ja sellest eelnevalt kolmel eelnenud nädalal. Selle uuringu mõistes on kaugtöö tegemine töötamine tavapärastest tööruumidest väljaspool olles tööandjaga samal ajal ühenduses infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahenditega ning hõivatu on isik, kes töötas uuritaval ajavahemikul ning sai selle eest tasu ettevõtja, palgatöölise või vabakutselisena; töötas oma talus või pereettevõttes otsese tasuta; ajutiselt ei töötanud (Tööpoliitika näitajad 2020).

Statistikaameti andmete kohaselt on kaugtöötajate arv 2020. aastal märgatavalt kasvanud (joonis 6). Kodust töötavad kogu hõivatutest 2020. aastal sageli 12,6%, mis on võrreldes eelneva aastaga peaaegu kahekordistunud. Kui aastatel 2019 ja 2018 jäi erineva segadusega kaugtöö tegijate osakaal 20% juurde, siis sageli kaugtööd tegevate töötajate arv 2020. aastal on tõusnud suuremas osas varasemalt mõnikord kaugtööd tegevate töötajate arvelt. Siit võib teha järelduse, et COVID-19 pandeemia tekitatud olukorras asusid varasema kaugtöö kogemusega töötajad sagedamini kaugtööd tegema.

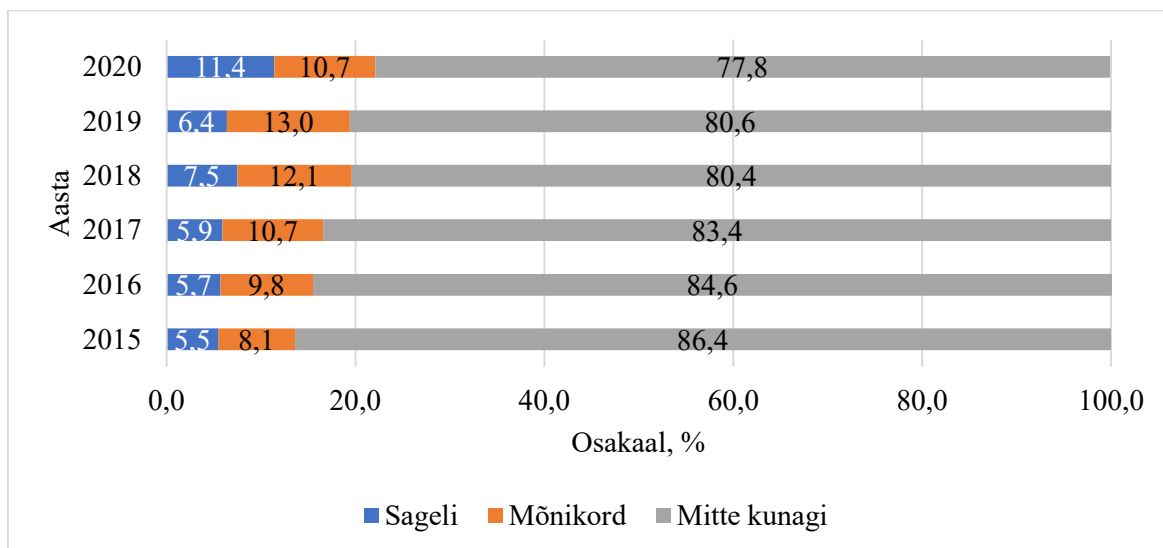


**Joonis 6.** Kodust töötamise sagedus kokku kogu hõivatutest aastatel 2015-2020. (TT229).

Statistikaameti andmete kohaselt (joonis 7) on kaugtöö populaarsem naiste seas. Koguni 25% tööturul hõivatud naistest on saanud 2020. aastaks kaugtöö kogemuse, tehes kaugtööd sageli või mõnikord. Samuti on naiste kaugtööle asumine 2020. aastal suurenenud eelnevast aastast enam, kui meeste seas kaugtööle asumine (joonis 8). Kuna varasemate aastate osas oli vahe meeste ja naiste kodust töötamise sageduse erinevus väiksem võib oletada, et kodust töötamine sages naiste seas taas eriolukorrast tingitud piirangule, kus paljude leibkondade lapsed jäid distantsõppele ning leiti võimalusi emadel lastega kodus olemise võimaldamiseks ning kodust töö tegemiseks.

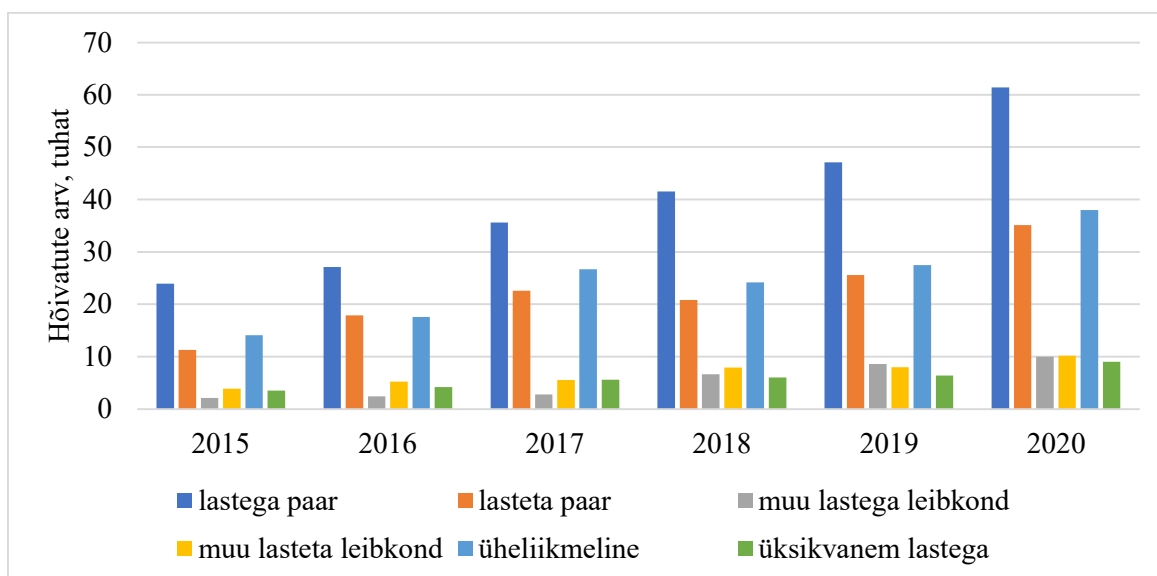


**Joonis 7.** Kodust töötamise sagedus naiste seas kogu naissoost hõivatutest aastatel 2015-2020. (TT229).



**Joonis 8.** Kodust töötamise sagedus meeste seas kogu meessoost hõivatutest aastatel 2015-2020. (TT229).

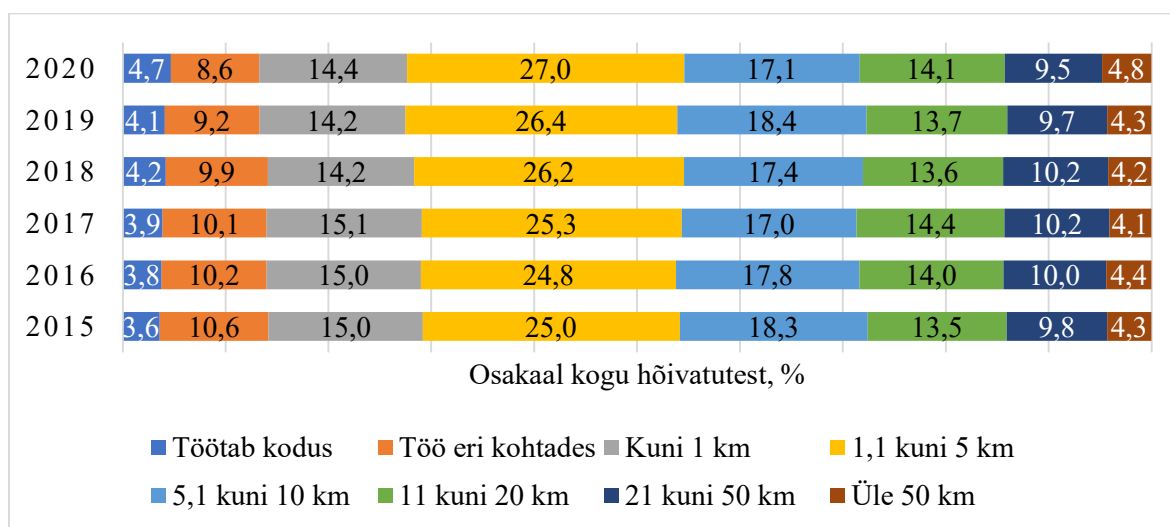
Järgnevalt jooniselt (joonis 9) selgub, et lastega paaride seas on kodust töötajate arv kõige suurem. 2020. aastal töötas kodust 61,4 tuhat töötajat, kelle leibkonna liigiks oli lastega paar. Järgnev leibkonna tüüp, kus kaugtööd tehti on üheliikmeline, sellisest leibkonnast töötas kodus 38 tuhat hõivatut. Kaugtöötajate arv pole nende andmete kohaselt teiste leibkonnatüüpide puhul olulisel määral suurenenud.



**Joonis 9.** Kodust töötajad leibkonna tüübi järgi aastatel 2015-2020 (Tööpoliitika näitajad 2020).

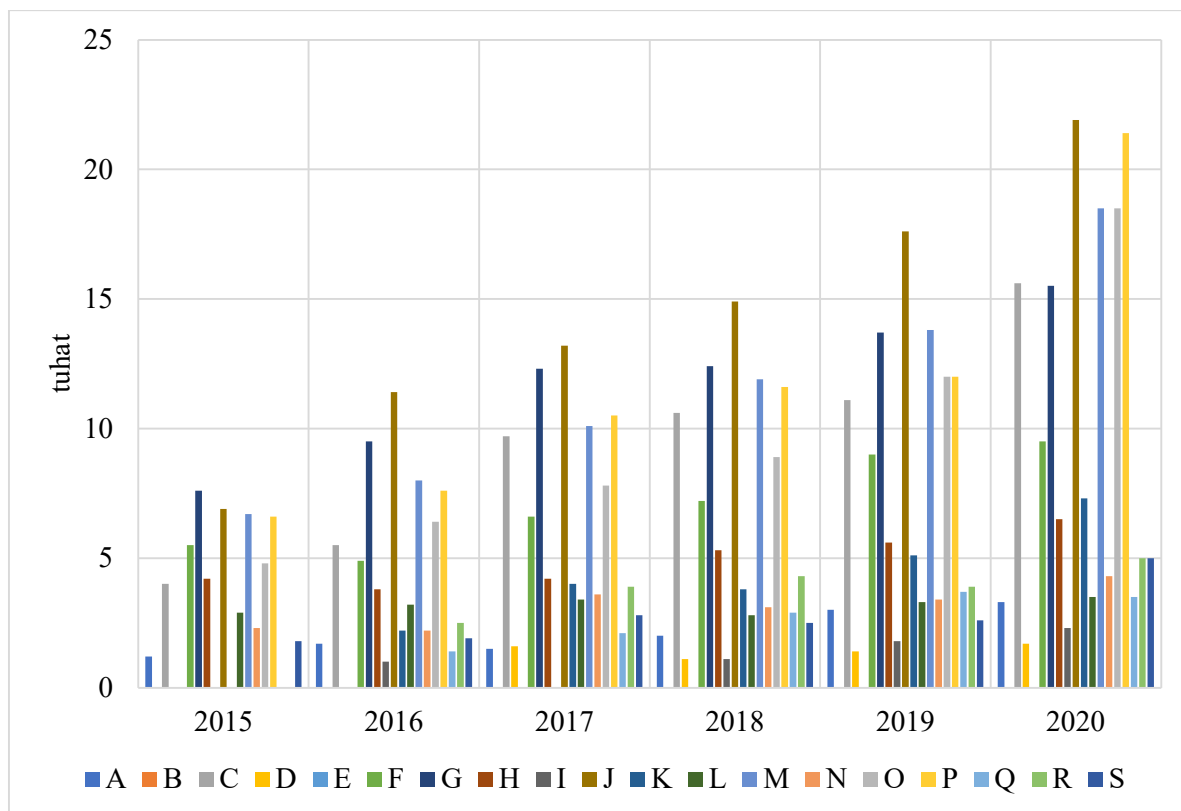
Töökoha kaugus kodukohast pole märkimisväärselt kaugtööle asujate osakaalu suurendanud (joonis 10). Samas annab joonis hea ülevaate põhitöökoha kaugusest, mis on viimase 5 aasta jooksul jäänud suurel osal töötajate elukohast kuni 5 kilomeetri kaugusele. Töö eri kohtades tähendab ka töö mobiilsust. Sellist töö laadi rakendatakse kõige sagedamini liikuva töö puhul. Liikuv töö on näiteks müügitöö, töö erinevatel objektidel jne.

Alla 5 % hõivatutest elab põhitöökohast enam kui 50 kilomeetri kaugusel. Selle osakaal on 2020. aastal võrreldes varasemate aastatega veidi suurenenud. Nende andmete põhjal ei saa kinnitust, et kaugtöö populaarsuse tõusul on seos põhitöökoha kaugusega elukohast.



**Joonis 10.** Põhitöökoha kaugus elukohast kogu hõivatute seas aastatel 2015-2020. (TT231).

Joonisel 11 on välja toodud kaugtöö tegijate arv tegevusalade kaupa. Teoreetilises osas läbi töötatud materjalide põhjal selgus, et eeldused kaugtöö soodustamiseks olid suurimad info ja side valdkonnas ning statistikaameti tööturu rakenduse andmete kohaselt on selles valdkonnas kaugtöö populaarsus Eestis tööga hõivatute seas kõige suurem.



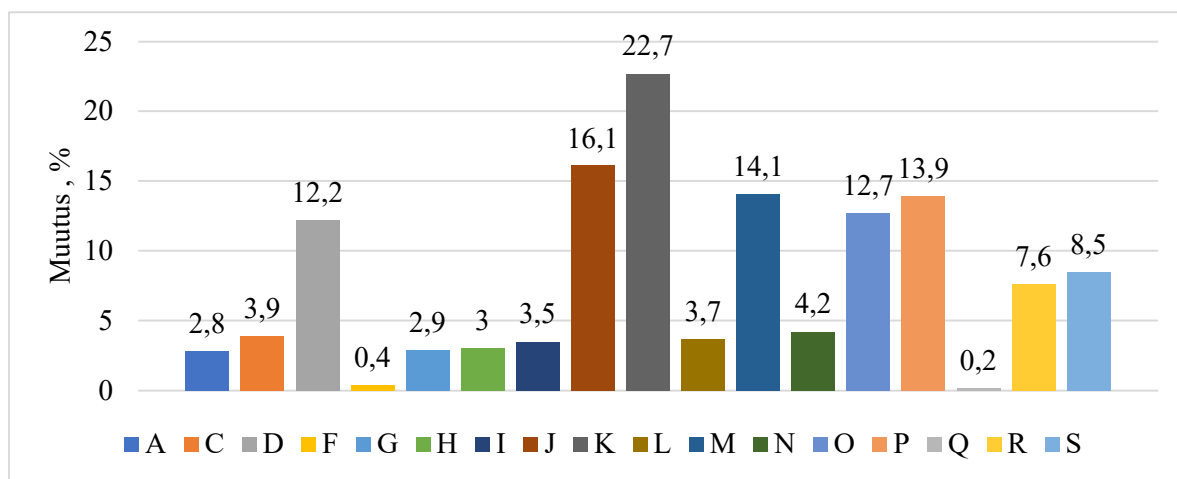
A – põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; B – mäetööstus; C – töötlev tööstus; D – elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine; E – veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus; F – ehitus; G – hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont; H – veondus ja laondus; I – majutus ja toidlustus; J – info ja side; K – finants- ja kindlustustegevus; L – kinnisvaraalaane tegevus; M – kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus; N – haldus- ja abitegevused; O – avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus; P – haridus; Q – tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; R – kunst, meelelahutus ja vaba aeg; S – muud teenindavad tegevused.

**Joonis 11.** Kaugtööd tegevate hõivatute absoluutarv tegevusalade klassifikaatori EMTAK 2008 järgi aastatel 2015-2020 (Tööpoliitika näitajad 2020).

Selles valdkonnas on kaugtöö populaarsus olnud stabiilselt kasvav. See võib olla tingitud valdkonna tööjõupuudusest. Kaugtöö tegemise soodustamiseks on inimeste tehnilisi võimalusi parandanud infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni areng, mis on kaasa toonud kiirema ja stabiilsema internetiühenduse ning selle laialdasema leviku. (Arula 2018: 6) Kaugtöö populaarsuse kasv annab omakorda paremad võimalused heade spetsialistide kaasamiseks ja olemasolevate hoidmiseks ning võimaldab kaasata spetsialiste ka teistest piirkondades. Info ja side valdkonnas on kaugtööks olemas suurimad eelised ja tehnoloogiline valmisolek.

Hüppelist kasvu kaugtöö rakendamise osas ajavahemikul 2019 kuni 2020 on märgata hariduse valdkonnas (joonis 11). Seda muutust selgitab alates 2020. aasta märtsikuust COVID-19 pandeemia eriolukorrast tingitud koolide distantsõppele jäämine viiruse leviku tõkestamiseks.

Võrreldes tegevusalade kaupa kaugtööd tegevate hõivatud osatähtsuse muutust 2020 aastal sellele eelneva aastaga (joonis 12) on näha suurimat kasvu finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas, mis oli 2020. aastaks kasvanud 22,7% võrra võrreldes 2019. aastaga. Sellele järgnes info ja side valdkond 16,1%-lise kaugtöö osakaalu tõusuga. Lisaks eelnevatele tegevusaladele on ka kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevuses, hariduse, avaliku halduse ja riigikaitse ning kohustusliku sotsiaalkindlustuse valdkonnas kaugtöö osakaal 2020. aastal märgatavalt suurenenud võrreldes 2019. aasta kaugtööle asujate osakaaluga kogu hõivatutest.

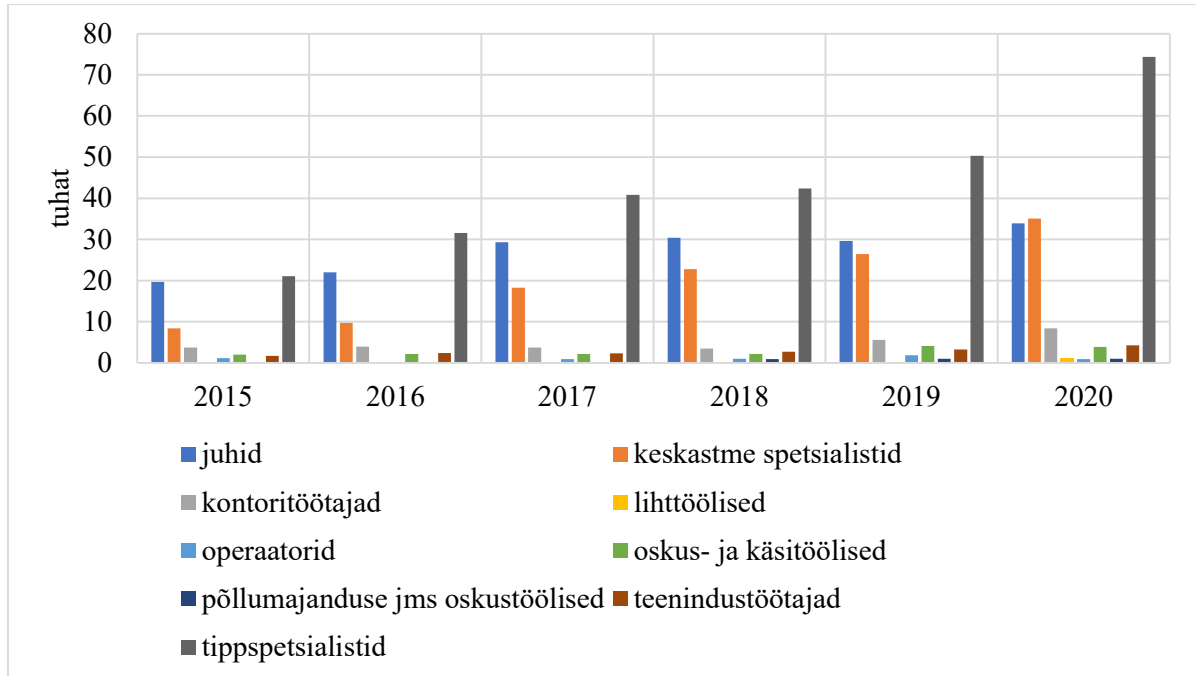


A – põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; B – mätööstus; C – töötlev tööstus; D – elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine; E – veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus; F – ehitus; G – hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont; H – veondus ja laondus; I – majutus ja toitlustus; J – info ja side; K – finants- ja kindlustustegevus; L – kinnisvaraalane tegevus; M – kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus; N – haldus- ja abitegevused; O – avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus; P – haridus; Q – tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; R – kunst, meelelahutus ja vaba aeg; S – muud teenindavad tegevused.

**Joonis 12.** Kaugtööd tegevate hõivatud osatähtsuse muutus 2020. aastal võrreldes 2019. aastaga, tegevusalade klassifikaatori EMTAK 2008 järgi (Tööpoliitika näitajad 2020).

Joonisel 13 on näha kaugtööd tegevate hõivatud arvu ametite kaupa perioodil 2015 kuni 2020. Statistikaameti tööturu rakenduse andmete kohaselt tegi ligikaudu 74 tuhat

tippspetsialisti aastal 2020 kaugtööd. Tippspetsialistidele järgneb kaugtöö populaarsus keskastmespetsialistide ja juhtide seas. 2020. aastal on lisandunud kaugtöö tegijate hulka ka lihttöölised ning alates 2018. aastast teevad kaugtööd ka põllumajanduse jms. oskustöölised.

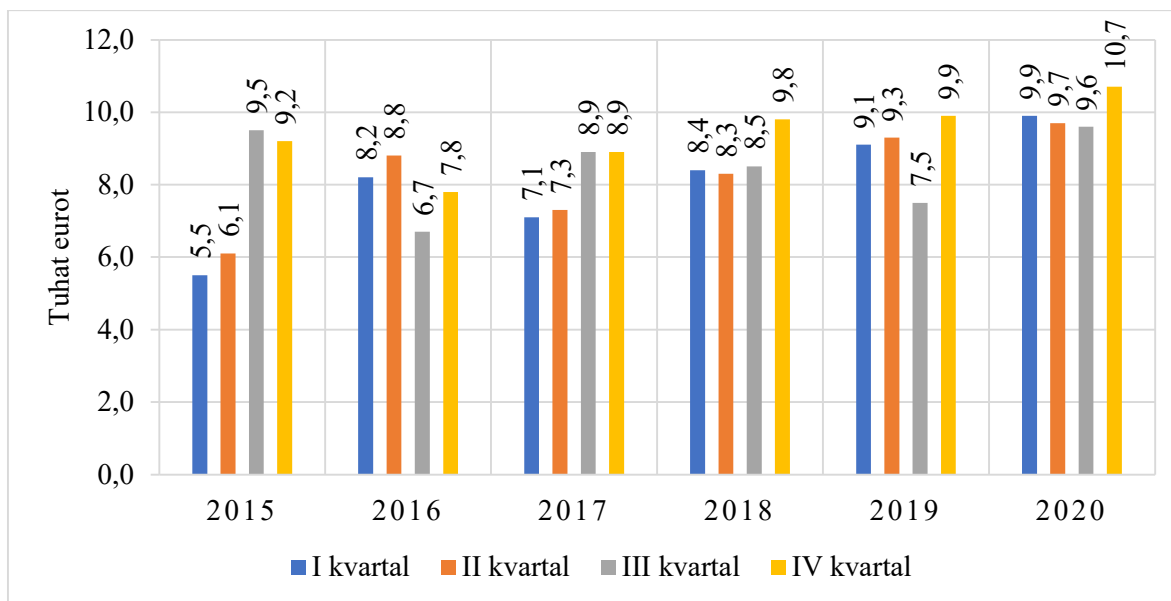


**Joonis 13.** Kaugtööd tegevate hõivatute arv ametialade kaupa aastatel 2015 kuni 2020 (Tööpoliitika näitajad 2020).

Töövõljakus hõivatu kohta puhta lisandväärtuse\* alusel Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ettevõtetes (joonis 14) on olnud Statistikaameti andmete kohaselt tõusvas trendis. 2020. aasta andmed näitavad, et neljandas kvartalis oli puhas lisandväärtus hõivatu kohta 10,7 tuhat eurot, mis on võrreldes 2015. aasta esimese kvartaliga pea kahekordistunud.

\*Töövõljakus puhta lisandväärtuse alusel saadakse, kui müügitulust lahutatakse kulud kokku, sellele lisatakse tööjõukulud ning saadud tulemus jagatakse tööga hõivatud isikute keskmise arvuga (Kask jt 2018: 7).





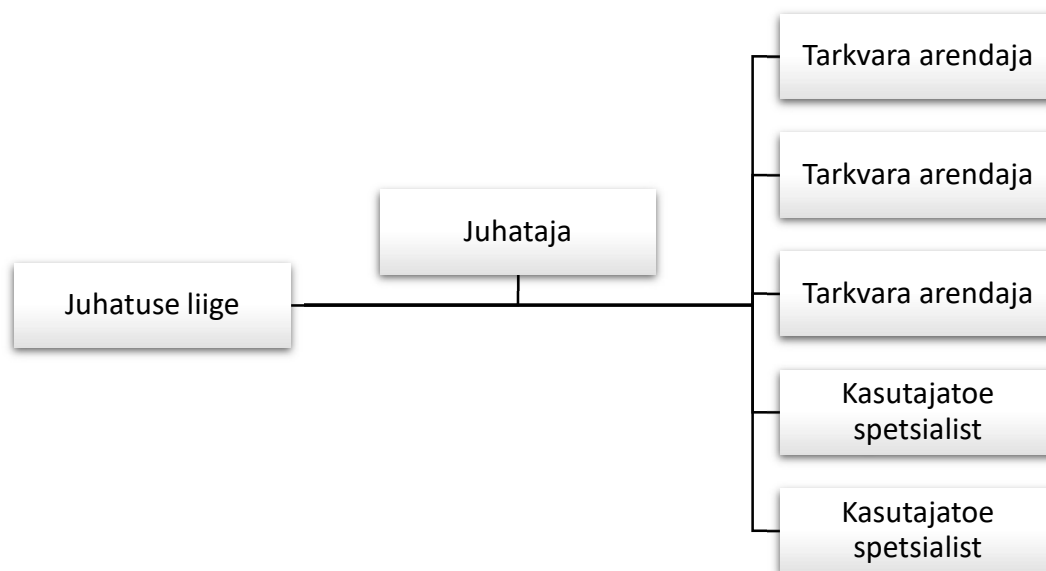
**Joonis 14.** Töövõljalikus hõivatu kohta puhta lisandväärtuse alusel Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ettevõtetes aastatel 2015 kuni 2020 (IT51).

Kuna kaugtöö tegijaid on kõigil tegevusaladel ning ka ametite lõikes iga aastaga lisandunud, siis saab öelda, et töövõljalikust on see töölaad uuritavas Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonnas tõstnud. Kaugtöö tegijate ja kaugtööd pakkuvate ettevõtete arvu suurenedes on eeldused IKT sektoris tööpuuduse vähenemiseks ning kaugtöö võimaldamise abil ka võimalus paremate spetsialistide värbamiseks ning seeläbi töövõljalikuse tõstmiseks. Tööturg kohaneb üha enam kaugtöö vormiga ning selle eelduste ja puuduste olemasolule töötajate ja töötegijate seisukohalt on lisaks ka erinevaid eelised majanduse üldisele arengule ning demograafilistele muutustele.

## 2.2. Tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte juhiga tehtud intervjuu ja töötajate seas läbi viidud küsitluse tulemused, kokkuvõte ja järeldused

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade uuritavast ettevõttest, selle struktuurist, töötajate arvust, kirjeldatakse uurimisprotsessi ning tuuakse välja ettevõtte juhiga läbi viidud intervjuu ja töötajate seas läbi viidud küsitluse tulemused bakalaureusetöö empiirilise osa koostamiseks. Tehakse järeldused kaugtöö rakendamisest uuritavas ettevõttes, esitatakse ettepanekud kaugtöö edaspidiseks efektiivsemaks rakendamiseks ning tuuakse välja võimalikud kulude kokkuhoiu kohad. Empiirilise osa koostamise aluseks on autor välja töötanud teoreetilise osa põhjal küsimused ettevõtte juhiga intervjuu ning ettevõtte töötajate seas ankeetküsitluse läbiviimiseks.

Uuring viidi läbi meditsiinitarkvara arendamisega tegelevas ettevõttes. Ettevõtte peakontor asub Tartu kesklinnas. 06.mai 2021. aasta seisuga oli ettevõttes 8 töötajat, kellest üks viibib lapsehoolduspuhkusel. Alloleval joonisel (joonis 14) on toodud ettevõtte struktuur.



**Joonis 15.** Tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte struktuur. Allikas: autori koostatud

Uurija valis uuringu läbiviimiseks kvalitatiivse meetodi ning töötas teoreetilise osa põhjal välja ettevõtte juhiga poolstruktureeritud intervjuu läbiviimiseks küsimused (lisa 1).

Kvalitatiivse uurimismeetodi eesmärk on saada terviklik empiiriline andmestik ka kvalitatiivseid ja detaile iseloomustavaid seiku hõlmates. (Laherand 2010: 21)

Kavandatud intervjuu läbiviimiseks töötas käesoleva bakalaureusetöö autor välja 15 küsimust. Intervjuu viidi läbi ettevõtte asukoha koosolekuruumis, 17. mail, 2021. aastal. Intervjuu kestis 1 tund ja 14 minutit. Intervjueeritava nõusolekul salvestati kõnefail, mis hiljem transkribeeriti. Transkribeerimiseks kasutas käesoleva töö autor Tallinna Tehnikaülikooli Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia veebipõhist kõnetuvastust. Transkribeerimise tulemusena saadi 16- leheküljeline tekstifail.

Käesolev osa annab ülevaate vaid uuritava ettevõtte kaugtöö rakendamise kogemusest, selle eelistest ja puudustest ning ei ole seostud teiste sarnaste ettevõtete kogemustega. Intervjuu viidi ettevõttes läbi vaid ühe juhtiva töötajaga, mistõttu on intervjuus antud vastustes subjektiivsust.

Intervjuuks ettevalmistatud küsimused (lisa 1) olid jaotatud nelja teemaplokki ning lisaks küsiti kaks kokkuvõtvat küsimust. Teemaplokid olid järgnevad:

1. Kaugtöö rakendamine ettevõttes
2. Kaugtöö eelised
3. Kaugtöö puudused
4. Organisatsiooni kulud seoses kaugtöö võimaldamisega

Suures osas kattus intervjuust välja tulnud info teoreetilises osas välja toodud infoga kaugtöö rakendamise osas.

Uuritavas ettevõttes ei ole üldiselt ühtegi ametikohta, mis otseselt nõuaks kontoris kogu aeg kohalolekut, ning tehniliselt võivad kõik kodus töötada. Intervjueeritava sõnul on kodust töötamine pigem iga töötaja isiklik eelistus. Töötajad, kes kaugtööd eelistavad, teevad seda pigem täisajaga.

*Arendaja ametikohal töötajad pigem eelistavad teha tööd kontoris, kuna see on lihtsam. Näiteks saab otsustatud suurema ja keerulisema projekti asjaolusid kiiremini ja efektiivsemalt, kasvõi kööginurgas rääkides, kui kaugtöö vahendeid kasutades. (Intervjueeritav)*

Ettevõttes on olnud kaugtöö võimalus, vahendite- ja tehnoloogiline valmidus enne COVID-19 tekitatud eriolukorrast tingitud ootamatu kaugtöö rakendamise vajaduse

tekkimist. Ettevõtte kasutab kõnekeskus, mistõttu on ka klienditoe spetsialistil võimalik teha kaugtööd, suunates oma kõned ümber ettevõtte poolt soetatud mobiiltelefonile. Kaugtööd eelistavad teha ettevõttes klienditoe spetsialistid ning arendajad eelistavad teha tööd pigem kontoris, paremate töötingimustes tõttu. Pereinimesed eelistavad teha tööd kontorist, kuna seal on vähem segavaid faktoreid. Ettevõttes otsustab töötaja kaugtööle asumise osas juhatuse liige või juhataja. Kaugtööle asumist võib takistada töötaja iseseisvuse puudumine, kogenematus, väiksem motivatsioon ning piisavate teadmiste puudumine. Ettevõttes on tarkvara arendajate töö nii aja- kui kohapaindlik. See tekitab intervjuueeritava sõnul töötajas suuremat rahulolu ja ka paremaid töötulemusi, sest inimesed on erinevad ja saavad oma aega paremini planeerida ning teha tööd vastavalt sellel ajal päevast, mil töötaja ennast ise produktiivsemaks peab.

*Ega tegelikult keegi ealeski üheksast viieni ei tahagi istuda. Oluline on, et töö saaks tähtajaks tehtud. (Intervjuueeritav)*

Töötajate motivatsioon on intervjuueeritava sõnul ettevõttes pigem tõusnud, kui välja arvata kaugtööle jäänud lapsevanemad, kes peavad tegema tööd kodust seoses COVID-19 pandeemiast tekitatud eriolukorrast tingitud distantse hoidmise nõuetele. Lastega kodust töötades on raske täita kodustes tingimustes rohkem keskendumist vajavaid ülesandeid. Tervise seisukohast on intervjuueeritava arvates ettevõttes töötajate vaimne tervis paranenud, kuid füüsiline tervis pigem halvenenud, seoses kodus ebapiisavate töötingimuste puudumisega ning tööle ja koju liikumise ära jäämisega. Kaugtöö eelistest esineb antud ettevõttes parem motiveeritus, töötaja rahulolu, väiksem puudumine (viibimine haiguslehel) ning paremad töötulemused. Samuti on intervjuueeritav välja toonud kaugtöö rakendamise puudustena töö kvaliteedi.

*On töötajaid, kes kaugtööd tehes teevad töö ära väiksema motivatsiooniga, kui puudub hea kommunikatsioon. (Intervjuueeritav)*

Ettevõtte juhataja sõnul on töötajad ka vähem motiveeritud, kuna koosviibimiste ja ühisürituste sagedus on seoses COVID-19 pandeemiast tekitatud eriolukorra tõttu vähenenud. Peamiste puudustena kaugtöö rakendamises on intervjuueeritav välja toonud meeskonna koostöö efektiivsuse vähenemise, vähesel määral kindlate töötajate produktiivsuse languse. Töötajate juhendamine on kaugtöö vormi kasutades samuti

keerulisem ja aeganõudvam, kuid tänapäevaste videokonverentsi lahenduste olemasoluga on ka see puudus suures osas kõrvaldatud. Teoreetilises osas välja toodud kaugtöö rakendamisel võimalikest puudustest ei esine ettevõttes intervjueeritava sõnul probleeme infolekke ja turvalisuse küsimustes, kuna VPN-iga on tagatud virtuaalne ja turvaline internetivõrk. Kodust töötades ettevõtte juht olulisi ohte infolekke ja turvalisuse küsimuses ei näe. Andmete pahatahtlikku väärkasutuse takistamiseks on kasutusel kõik meetmed. Kogu andmetega seostud töötlus on jälgitav. Töötajate kasutuses olevate sülearvutite kõvakettad on krüpteeritud ning need saab lihtsalt muuta kasutuskõlbmatuks, kui arvuti peaks sattuma pahatahtliku kasutaja valdusesse. Ka töötajate töötulemuste kontrollimine pole uuritavas ettevõttes problemaatiline ning töötulemuste jälgimine pole seostud kaugtöö rakendamise või mitte rakendamisega, sest töö tegemise koha valikust tulenevalt selles osas erinevusi ei esine.

Uuritava ettevõtte kulude poolelt ei toonud intervjueeritav ettevõtte juht välja ühtegi kuluartiklit, mis oleks lisandunud seoses COVID-19 pandeemiast tingitud ootamatu olukorraga, kus töötajaid tuli kaugtööle suunata. Ettevõtte põhitegevusest tingitult on organisatsioon üles ehitatud selliselt, et kaugtöö on rakendatav. Ainuke kulukoht, millel on seos vaid kaugtöö võimalikkusega, oli VPN seadme soetamine. Uuritavas ettevõttes oli seadme soetamise puhul tegemist ühekordse kuluga ning hilisemaid lisanduvaid püsikulusid selle soetusega ei kaasne. VPN seade oli aga soetatud enne eriolukorda ja ootamatut töötajate kaugtööle suunamist. Pilvepõhised lahendused on olnud ettevõttes samuti varasemast kasutusel ning seda tehnoloogilistel põhjustel, et tagada teenuse maksimaalne kvaliteet.

Kulude poolelt pole lisandunud ka töötaja kodukontori ülesseadmisega seotud kulusid. Kaugtööle jäänud töötajale on kodukontorisse tarnsporditud ettevõtte kontoris olevad töövahendid, kuid vajalike vahendite topelt soetamist intervjueeritav ettevõtte juhataja vajalikuks ei pea. Vajalike töövahendite organiseerimisel töötaja koju lisavarustusena on kasutatud juba amortiseerunud vahendeid, mis ettevõtte kontoris enam aktiivset kasutust pole leidnud. Sellise vara hulka kuuluvad näiteks vanad kontoritoolid, kuvarid, sülearvutid, hiired jne. Igal ettevõtte töötajal on kasutusel sülearvuti, millel on kiire internetiühenduse tagamiseks sisestatud teenusepakkuja SIM-kaart. Tegemist ei ole ettevõtte lisakuluga, kuna teenus on ettevõttele tagatud terviklahendusena teenusepakkuja poolt, suuremahulise äriklassi paketi raames. Sellega seoses ei ole ka vajadust hüvitada kaugtöö tegijale kodukontoris isiklikult soetatud teenusena kiire internetiühenduse tagamisega seotud

kulusid. Samuti ei hüvitata uuritavas ettevõttes töötaja üüri- ja kommunaalkulusid, kuna kaugtöö on ettevõttes pigem vabatahtlik ning iga töötaja oma valik. Tööandja on taganud töötajale võimaluse töötada tööandja asukohast ning ühegi töötajaga pole sõlmitud töölepingut, millel oleks töö tegemise asukohana märgitud „kaugtöö“.

*Tulevikus võib ehk mõelda kodukontori kulude kompenseerimisele, mis on seotud töö tegemisega, kuid see on keeruline teema. Mõni töötaja tasub üüri eest 900 ja teine 280 eurot ning tekib ebavõrdsus. (Intervjueeritav)*

Värbamisega seotud kulude suurenemist ettevõttes ei täheldata. Ettevõttes on personal püsiv ning voolavust praktiliselt ei esine. Küll aga on kaugtöö võimaldamine töötaja värbamist soodustav asjaolu ka uuritavas ettevõttes.

*Arendaja leidmine, kellel oleks kogemusi meditsiini tarkvara arenduses, on üsna keeruline. Praegu otsitakse meditsiin IT-inimesi juurde, sest esiteks on hästi kitsas valdkond, vähe inimesi on sellega hästi kursis. Neid inimesi aetakse tikutulega taga ja üritatakse ikka aeg-ajalt kedagi üle osta. (Intervjueeritav)*

Ettevõtte ei soosi uute töötajate kaugtööle jäämist. Eelistatakse töötajate sisseelamist ja meeskonnatunnetuse tekkimist ettevõtte asukohas ning hiljem töötaja kaugtöö suunamise osas takistusi ei ole, kui juht on kaugtööle asumise heaks kiitnud ning hindab töötaja võimekust iseseisvalt töötada sobivaks.

Kulude olulist vähenemist pole samuti esinenud. Ettevõtte üürib kontori pinda ning tasub selle eest lepingu alusel kindla summa ulatuses, kuhu kuuluvad sisse ka kommunaalkulud. Seega kaugtööle asunud töötajate arvelt elektri, vee jmt. tarbimise vähenemine pole kulude kokkuhoidu kaasa toonud ning ettevõtte hinnangul on tarbimise vähenemine sellise hulga töötajate puhul marginaalne. Enamus teenused, mis on seotud personaliga ja kontori ülalpidamisega on fikseeritud pikaajaliselt ette sõlmitud lepingutega.

*Meie jaoks nagu kulusid ei tulnud juurde. Pigem on see probleem, et kohvi on liiga palju. Iga kuu tuuakse kolm kotti kohvi ja siis ma pean vahest müügimehele ütlema, kuigi lepingu on selliselt sõlmitud mitmeks aastaks ette. Lõpuks on niimoodi, et ma saan kohvi ise edasi müüma hakata. Ja Saku Läte üritab meile ka kogu aeg vett tuua. (Intervjueeritav)*

Uuritav ettevõtte hüvitab igale töötajale maksuvabalt tervise- ja spordikulusid kvartalis 100 euro ulatuses. Sellega seoses on aga erinenud märkimisväärsed kokkuhoidu, kuid kokkuhoid on põhjustatud COVID-19 pandeemiast tingitud olukorra tekitatud spordiklubide sulgemise tõttu ning kaugtöö rakendamine seda kulukohta ei mõjuta. Kompensatsiooni lisatakse Stebby (varasema nimega SportID) keskkonda kord kvartalis ja puuduoleva summa ulatuses. Spordiklubide ja teiste terviseedendamise tegevate ettevõtete ajutise sulgemise tõttu ei ole kompensatsiooni täies ulatuses kasutatud ning lisanduvad summad on olnud minimaalsed.

Intervjuu käigus selgus, et ettevõtte võimaldab töötajale ka kontori vahetus läheduses parkimist, mille kulud katab tööandja. Parkimisload on seostud pikaajaliste lepingutega ning ajutine peatamine või lepingute katkestamine pole otseselt kulude kokkuhoidmise kohapealt intervjuueeritava sõnul mõistlik.

*Parkimisega on see, et kui võtta luba terve aasta peale, siis see aasta on oluliselt odavam kui kuu kaupa. Seega on meil ikkagi mõistlik aasta peale teha ja mitte muretseda. Keegi ei tea, kuna olukord laheneb ja töötajad uuesti kontorisse tööle asuvad. (Intervjuueeritav)*

Olulisi takistusi ootamatu kaugtööle suunamise osas intervjuueeritav ettevõtte juhataja ei täheldanud. Kõik vajalik tehnoloogia ja valmidus oli ennem COVID-19 pandeemiast tingitud eriolukorda olemas ning seega takistusi ja lisakulusid ei tekkinud. Samuti oli kõigil töötajatel ennem eriolukorra tõttu kaugtööle suundumist olemas ka kodust töötamise kogemus. Üldiselt suhtub ettevõtte kaugtöö rakendamisse hästi ning näeb, et töötajad hindavad seda võimalust. Eriti hinnatakse selle ohutust koroonaviiruse leviku ajal.

*Töötajad hindavad seda puhtalt selle pärast, et antud olukorras me siin räägime COVID-ist ja kodust töötada on ohutu. (Intervjuueeritav)*

Küsitlus kaugtöö rakendamisest tingitud kulude muutuse väljaselgitamiseks töötaja seisukohalt, viidi töötajate seas läbi ajavahemikul 3. kuni 17. maini, 2021. aastal. Ankeetküsimustik saadeti töötajate e-posti aadressile, mis prinditi välja, koguti kokku ja edastati käesoleva bakalaureusetöö autorile paberkandjal anonüümsete vastusena. Küsitluses osalesid kõik ettevõtte aktiivsed töötajad ning tagastatud ja täidetud ankeetide osakaal oli 100%.

Küsitluse läbiviimiseks teoreetilise osa põhjal ettevalmistatud küsimustik (lisa 2) olid jaotatud neljaks teemaplokiks. Teemaplokid olid järgnevad:

1. Kaugtöö võimaluse kasutamine
2. Kaugtöö eelised
3. Kaugtöö puudused
4. Töötaja kulud seoses kaugtööga

Uuritavas ettevõttes on 5 töötajat 7-st viimase 2 aasta jooksul kasutanud enamuse ajast tööd tehes kaugtöö võimalust. Ettevõtte asukohast eelistab tööd teha 7-st küsitletud töötajast 5 ning 2 töötajat eelistavad kodukontorit tööülesannete täitmiseks. Kõigi seitsme töötaja hinnangul on neil kaugtöö tegemiseks kodukontoris olemas kõik eeldused ja tehnoloogiline valmisolek.

Joonisel 15 on töötajate seas läbiviidud küsitluse tulemustest välja toodud kaugtöö eelised ja puudused, mis on reastatud populaarsuse järjekorras alustades populaarseimast. Selgub, et uuringus osalenud ettevõtte töötajate seas enam hinnatud eeliseks on tööl käimise seotud kulude ja aja kokkuhoid ning suurimaks puuduseks kodus töötamisega kaasnevad terviseprobleemid.

Eelised	+	-	Puudused
Tööl käimisega seotud kulude ja aja kokkuhoid			Terviseprobleemid
Suurem iseseisvus			Vähem karjäärivõimalusi
Vähem stressi			Tööle keskendumise vähenemine
Suurem rahulolu tööga			
Kõrgem produktiivsus			

**Joonis 16.** Kaugtöö eelised ja puudused uuritava ettevõtte töötajate seisukohalt. Allikas: autori koostatud



Uuritava ettevõtte töötajate kulude suurenemise ja vähenemise osas annab ülevaate joonis 16. Töötajate seas läbiviidud küsitluse kulude plokis selgunud tulemused on joonisel reastatud populaarsused järjekorras alustades populaarseimast.

Kulude suurenemine	+	—	Kulude vähenemine
Kodukontori ülesseadmisega seotus kulud			Kulud transpordile
Kommunaalkulud			Kulud lõunapausidele
			Haiguslehel viibimisega seotud kulud

**Joonis 17.** Uuritava ettevõtte töötaja kulude suurenemine ja vähenemine seoses kaugtööle asumisega. Allikas: autori koostatud

Seitsmest töötajast 4 hindas oma kulusid pigem vähenevateks, kolme töötaja hinnangul kulude erinevust kontorist töötamise asemel kaugtööd tehes ei esinenud. Kahel töötajal lisandusid kulud seoses kodukontori ülesseadmisega ning üks töötajatest märkas kodust töötades kommunaalkulude kasvu. Enamik vastanud töötajatest leidis, et vähenesid transpordile ja toidule tehtavad kulutused. Kulude vähenemisest hoolimata soovib suurem osa töötajatest, ehk seitsmest neli jätkata peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist tööandja asukohast ehk naasta tagasi tööle kontoris.

Käesoleva töö eesmärk oli uurida tarkvara arendusega tegelevas väikeettevõttes kaugtöö rakendamist ja selgitada välja, kas ja millises osas muutusid tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte ja töötaja kulud seoses kaugtööle asumisega. Ettevõtte väiksuse tõttu ei saa ettevõtte juhatajaga läbiviidud intervjuu ja töötajate seas läbiviidud küsitluse tulemustele toetudes üldisi järeldusi kaugtööle asumisega seotud kulude muutuse osas teha. Uuritava ettevõtte näitel saab väita, et COVID-19 pandeemiast tingitud eriolukorra tõttu kaugtööle suunamisega seoses pole uuritav ettevõtte olnud sunnitud kasutusele võtma lisameetmeid töötajatele kaugtöö võimaldamiseks. Kaugtööle üleminek uuritavas ettevõttes on olnud tänu kõigi eelduste varasemale olemasolule ja tehnoloogilisele valmidusele ootuspärane ning lisakulutusi pole ettevõtte pidanud eriolukorrast tingitud kaugtöö rakendamise vajalikkuse suurenemisest tingitult tegema. Samuti ei saa välja tuua kulude kokkuhoiu poolt. Uuritavas ettevõttes soovib üle 50% töötajatest jätkata peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist kontoris, mistõttu ei ole mõistlik hetkel minna üle väiksemale kontoripinnale ega vähendada sellega seotud kulusid. Kuigi enamus töötajate sõnul on kulud seoses

kaugtööle asumisega vähenenud, siis arendaja ametikohal olevad töötajad eelistavad sellest hoolimata parema kommunikatsiooni tõttu teha tööd pigem ettevõtte kontoris, kus on ühtlasi ka paremad töötingimused. Neli töötajat on maininud kaugtööga seoses tekkinud terviseprobleeme, mis võib olla samuti põhjus paremate töötingimuste olemasolust kontoris, kuigi kõik töötajad on arvamusel, et kaugtöö tegemiseks on nende kodukontoris olemas kõik eeldused ja tehnoloogiline valmisolek. Töötajad hindavad võimalust kasutada kaugtööd, mis annab neile suurema vabaduse asukoha valikul tööülesannete sooritamiseks ja eraelu paremaks ühildamiseks.

Käesoleva töö autor näeb ettevõttes võimalikku kulude kokkuhoiu kohta tulevikus kaugtöö rakendamisel. Selgelt eristuvad uuritavas ettevõttes kindlate ametialade töötajad, kes eelistavad kaugtööd. Tulemustest selgub, et kasutajatoe spetsialistid eelistavad jätkata peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist kodukontorist. Võimaldades kasutajatoe spetsialistidele täisajaga kaugtöö tegemist on võimalik ettevõttes kaaluda väiksema büroopinna kasutuselevõttu, seeläbi on võimalik vähendada büroopinna tehtavaid kulutusi (rent, kommunaalkulud, puhastusteenused) ning hoida kokku töötaja sõiduki parkimistasult. Kuna kaugtöö on nendel ametialadel töötaja eelistus, siis ei näe töö autor vastavalt teoorias väljatoodule vajadust ka kompenseerida töötaja üüri- ja kommunaalkulusid.

## KOKKUVÕTE

Käesolev bakalaureusetöö annab ülevaate kaugtöö olemusest, selle rakendamise võimalustest ning kaugtöö puudustest ja eelistest töötaja ning tööandja seisukohalt. Käesolevas töös on uuritud kaugtöö rakendamise võimalusi IT ettevõtetes ning kaug- ja kontoritööga seonduvaid kulusid töötajale ja tööandjale. Uuriti muutusi seoses kaugtööle asumise suurenemisega Eestis aastatel 2015 kuni 2021 Statistikaameti andmete põhjal. Uuriti kaugtöö rakendamist tarkvaraarendusega tegeleva väikeettevõtte näitel, töötaja ja tööandja seisukohalt ning mõlema töölepingu osapoolle kulude muutusi seoses kaugtööle asumisega.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks oli püstitatud kuus uurimisülesannet. Esimeseks ülesandeks oli selgitada teaduskirjanduse baasil kaugtöö olemust. Selgus, et kaugtöö mõiste võeti kasutusele USA-s 1970. aastal. Kaugtöö evolutsioon on tihedalt seotud infotehnoloogia arenguga ning selle põhjal on kaugtöö jagatud kolme generatsiooni, kus iga generatsiooniga on kaugtöö paindlikkus kasvanud. Kaugtööd on võimalik liigitada ka nelja eraldi vormi: kodus töötamine, mobiilne töö, tööandjale kuuluvast peamisest töökohast eemal asuvas kontoris töötamine ja tööandjale mitte kuuluvast kaugtöökontoris töötamine. Eelnimetatud vorme on võimalik rakendada osaliselt või täiskoormusega, osaline kaugtöö omakorda jaguneb vajaduspõhiseks ja fikseeritud kaugtööks.

Teiseks uurimisülesandeks oli anda ülevaade kaugtööd soodustavatest ja piiravatest teguritest. Soodustavaid ja piiravaid tegureid leiti mõlemalt poolt. Peamised kaugtöö rakendamise kasutegurid töötaja jaoks on tööl käimisega seotud kulude kokkuhoid ja aja otstarbekam kasutamine, stressi vähenemine, iseseisvalt uute oskuste omandamine ning suurem iseseisvus oma töö korraldamises. Kaugtöö puudusteks leiti töötaja tasandil sotsiaalne eraldatus, õppimisvõimaluste vähenemine, rollide segunemine töö ja eraelu vahel ning ületöötamisest tingitud probleemid tervisega. Kaugtöö rakendamise kasutegurid tööandja jaoks olid puudumiste vähenemine, töötajate suurem rahulolu, väiksem töötajate voolavus, paremad võimalused heade töötulemuste saavutamiseks, suurem motiveeritus ning tööandja parem maine. Puudustena leiti tööandja seisukohalt aga organisatsiooni kultuuri ja protseduuri reeglite muutmise vajadus, meeskonnasisesed pinged ning süsteemi muutmise ja hoidmisega seotud kulud, mis kaasnevad töötaja kaugtööle lubamisega.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli välja selgitada, milliste kulude osas võib esineda muudatusi kaugtööle asudes. Ka siin leiti võimalikke kulude suurenemise ja vähenemise kohti nii töötaja kui tööandja seisukohalt. Töötaja kulude vähenemist kaugtöö rakendamisel oli leitud info põhjal transpordi, lõunastamisega ja haiguslehel viimisega seostud kulude osas. Teooria kohaselt võivad suureneda töötaja kulud kommunaalkuludele, kvaliteetsele interneti teenusele ning samuti kodukontori ülesseadmisega seostud kulude osas. Tööandja seisukohalt leiti arvukamat kulukohtade vähenemise võimalusi. Suures osas on kulukohad seotud büroopinna ülalpidamisega, lisaks on leitud kulude vähenemist värbamisele ja töötajate püsivuse tagamisele. Kaugtöö võimaldamiseks tuleb aga ettevõtetel teha tihti lisaväljaminekuid tehnoloogilise valmiduse tagamiseks. Lisanduvad kulud pilvepõhistele ja VPN lahendustele. Tööandja võib kanda ka kaudseid kulusid seoses vähenenud tootlikkusega. Täisajaga kodust töötava töötaja kodukontori ülesseadmisega ning tema üüri ja/või kommunaalkulude kompenseerimisega võib tekkida samuti lisanduv kulu tööandjale, kui selliselt on töölepingu osapoolte vahel kokku lepitud.

Neljandaks uurimisülesandeks oli analüüsida Statistikaameti andmete põhjal kaugtöö osakaalu Eestis. Olulisemaks pean välja tuua, et Eestis on kaugtöö tegijaid kõigil tegevusaladel ning ka ametite lõikes iga aastaga lisandunud. Analüüsitud andmete põhjal saab öelda, et ka tööviljakust on see töölaad uuritavas Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonnas oluliselt tõstnud. Selles valdkonnas on kaugtöö tegijate arv Statistikaameti andmete kohaselt kõige suurem.

Viiendaks uurimisülesandeks oli uurida tarkvara arendusega tegelevas väikeettevõttes kaugtöö rakendamist ja kulude muutusi seoses kaugtööle asumisega. Selleks viidi läbi ettevõtte juhatajaga intervjuu ning töötajate seas ankeetküsitlus. Ettevõttes, kus uuring läbi viidi, töötas uuringu läbiviimise hetkel (3-17.05.2021.a) 8 töötajat, kellest 1 viibis lapsehoolduspuhkusel. Intervjuust selgus, et ettevõtte suhtub kaugtöösse positiivselt. Kõigil töötajatel võimaldatakse kaugtööd teha ning otseselt on kaugtööle asumine iga töötaja oma valik. Ettevõttes on olnud kaugtöö võimalus, vahendite- ja tehnoloogiline valmidus ka enne COVID-19 tekitatud eriolukorrast tingitud ootamatu kaugtöö rakendamise vajaduse tekkimist. Seetõttu ei ole tööandjal esinenud kaugtöö võimaldamisega kaasnevaid tavapäraste kulude lisandumist. Kulude vähenemist kaugtöö rakendamise suurenemisega seoses samuti ei esinenud. Ettevõtte üürib kontori pinda ning tasub selle eest lepingu alusel kindla summa ulatuses, kuhu kuuluvad sisse ka kommunaalkulud. Seega kaugtööle asunud

töötajate arvelt elektri, vee jmt. tarbimise vähenemine pole kulude kokkukoidu kaasa toonud ning ettevõtte hinnangul on tarbimise vähenemine sellise hulga töötajate puhul marginaalne. Enamus kulud teenustele, mis on seotud personaliga, nagu näiteks kontorikohvi tagamine, parkimine, internet ja kontori ülalpidamisega seotud kulud, on fikseeritud pikaajaliselt ette sõlmitud lepingutega. Selgus, et uuringus osalenud ettevõtte töötajate seas enam hinnatud eeliseks on tööl käimise seotud kulude ja aja kokkukoid ning suurimaks puuduseks kodus töötamisega kaasnevad terviseprobleemid. Enamik vastanud töötajatest leidis, et vähenesid transpordile ja toidule tehtavad kulutused. Kulude vähenemisest hoolimata soovib suurem osa töötajatest, ehk seitsmest neli jätkata peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist tööandja asukohast ehk naasta tagasi tööle kontoris. Ettevõtte juhataja peab seda ka parema kommunikatsiooni seisukohalt oluliseks ja seeläbi hindab töötajate tulemusi kontorist töötades paremaks.

Viimaseks ehk kuuendaks uurimisülesandeks oli töötada välja ettepanekud ettevõttele kulude kokkukoidmiseks seoses kaugtööle asumisega. Käesoleva töö autor näeb ettevõttes võimalikku kulude kokkukoiu kohta tulevikus kaugtöö rakendamisel. Selgelt eristuvad uuritavas ettevõttes kindlate ametialade töötajad, kes eelistavad kaugtööd. Tulemustest selgub, et kasutajatoe spetsialistid eelistavad jätkata peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist kodukontorist. Võimaldades kasutajatoe spetsialistidele täisajaga kaugtöö tegemist on võimalik ettevõttes kaaluda väiksema büroopinna kasutuselevõttu, seeläbi on võimalik vähendada büroopinnale tehtavaid kulutusi (rent, kommunaalkulud, puhastusteenused) ning hoida kokku töötaja sõiduki parkimistasult. Kuna kaugtöö on nendel ametialadel töötaja eelistus, siis ei näe töö autor vastavalt teoorias väljatoodule vajadust ka kompenseerida töötaja üüri- ja kommunaalkulusid.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Arula, K.** (2018). Kaugtöö kasutamise laiendamise võimalused eesti infotehnoloogia ettevõtetes. (Magistritöö). Tartu Ülikooli majandusteaduskond. Tartu. [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/61168/arula\\_kadri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/61168/arula_kadri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bloom, N., Ramani, A.** (2021) The donut effect: How COVID-19 shapes real estate. <https://siepr.stanford.edu/sites/default/files/publications/SIEPR%20Policy%20Brief%20January%202021%20v04.pdf>
- Cano, V., Hatar, C., Zapatero, A.** (2007). Teleworking: conceptual and implementation problems. – *VINE*, [e-ajakiri] [https://doi.org/10.1108/eb040663 \(27.04.2021\)](https://doi.org/10.1108/eb040663 (27.04.2021)).
- Eesti infoühiskonna arengukava 2020. (2018). Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium [https://www.mkm.ee/sites/default/files/elfinder/article\\_files/eesti\\_infoühiskonna\\_arengukava.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti_infoühiskonna_arengukava.pdf) (27.04.2021)
- IT51: Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ettevõtete majandusnäitajad jooksevhindades (andmed uuendatud 02.03.2021). – *Eesti Statistika andmebaas*. [https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_infotehnoloogia\\_info-ja-kommunikatsioon/IT51](https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus_infotehnoloogia_info-ja-kommunikatsioon/IT51) (13.05.2021)
- Kallaste, K., Jaakson, E.** (2019). Kaugtöö Eesti organisatsioonides <https://centar.ee/uus/wp-content/uploads/2009/03/2009.04.01-Kaugtoo-Eesti-organisatsioonides-loppraport.pdf>
- Kask, K., Veemaa, J., Puolokainen, T., Varblane, U., Võrk, A., Unt, T., Lees, K., Keenberg, C-M.** (2018) Ehitussektori tootlikkuse, lisandväärtuse ja majandusmõju analüüs. [https://www.mkm.ee/sites/default/files/ehitussektori\\_tootlikkuse\\_lisandvaartuse\\_ja\\_majandus\\_maju\\_analuus\\_uuendatud.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/ehitussektori_tootlikkuse_lisandvaartuse_ja_majandus_maju_analuus_uuendatud.pdf)
- Laherand, M-L.** (2010) Kvalitatiivne uurimisviis <https://dspace.ut.ee/handle/10062/68249>
- Maksu- ja Tolliamet. Kodukontori kulude maksustamisest. (Viimati uuendatud 11.06.2020). [veebileht] <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/erisoodustused/kodukontori-kulude-maksustamisest> (14.04.2021).
- Messenger, J. C., & Gschwind, L.** (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Molok, T.** (2013). Kaugtöö ja kodukontor-kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses? – *Spetsialist*. aug. 2013. [e-ajakiri] <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>

- National Survey A Majority of US Employees Want Remote Work Arrangement to Stay. (2020) GetAbstract [https://journal.getabstract.com/wp-content/uploads/2020/04/ga\\_remote\\_survey\\_2020\\_compressed.pdf](https://journal.getabstract.com/wp-content/uploads/2020/04/ga_remote_survey_2020_compressed.pdf)
- Nutikas spetsialiseerumine - kitsaskohtade ja uute võimaluste analüüs. (2013) Eesti Arengufond [http://www.arengufond.ee/wp-content/uploads/2013/06/AF\\_kitsaskohad\\_final2.pdf](http://www.arengufond.ee/wp-content/uploads/2013/06/AF_kitsaskohad_final2.pdf)
- Rohtla, T.** (2013). Mida silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel? – *Spetsialist*. aug. 2013. [e-ajakiri] <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>
- Seeder, K.** (2013). Kaugtöö on saamas loomulikuks töökorralduse osaks. – *Spetsialist*. aug. 2013. [e-ajakiri] <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>
- Silvermann, B.** (2020) Does Working From Home Save Companies Money? <https://www.business.com/articles/working-from-home-save-money/>
- Sõstra, K., Voolens, E.** (2020). Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis. Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-eestis>
- Topi, H.** (2004) Supporting Telework: Obstacles and Solutions <https://doi.org/10.1201/1078/44432.21.3.20040601/82481.12>
- TT229: Hõivatud soo, väljaspool tavapärasest tööaega töötamise viisi ja sageduse järgi. (andmed uuendatud 15.02.2021). - *Eesti Statistika andmebaas*. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_tooturg\\_heivatud\\_aastastatistika/TT229](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_heivatud_aastastatistika/TT229) (30.04.2021)
- TT231: Hõivatud soo ja põhitöökoha kauguse järgi elukohast. (andmed uuendatud 15.02.2021). - *Eesti Statistika andmebaas*. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_tooturg\\_heivatud\\_aastastatistika/TT231](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_heivatud_aastastatistika/TT231) (30.04.2021)
- Töölepingu seadus. (vastu võetud 17.12.2008, jõustunud 01.07.2019. ). – Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146> (15.04.2021).
- Tööpoliitika näitajad. - *Eesti Statistika tööjõu-uuringu andmebaas*. <https://tooturg.stat.ee/> (30.04.2021)
- Veensalu, T.** Mis on VPN ja milleks seda kasutada? (2017) <https://digi.geenius.ee/rubriik/hea-nipp/mis-vpn-ja-milleks-seda-kasutada/>

**LISAD**



## Lisa 1. Intervjuu kava

TEEMAPLOKID	<b>Kaugtöö rakendamine ettevõttes</b>	1. Kui suures osas Teie organisatsioonis kaugtööd rakendatakse (täis /osaajaga)?
		2. Millistel ametikohtadel on kaugtöö lubatud ja millised piirangud on kaugtööga seoses erinevatel ametikohtadel?
		3. Milliste tunnustega töötajad kaugtööd eelistavad ja milliste tunnustega töötaja mitte (mehed/naised, pereinimesed, teatud ametikohad jne.)?
		4. Kes otsustab, kas töötaja lubatakse kaugtööle?
		5. Kui suures osas sõltub kaugtööle lubamine töötaja isikuomadustest?
	<b>Kaugtöö eelised</b>	6. Millised on peamised eelised töötaja kaugtööle suunamisega seoses?
		7. Kas töötajad, kes kaugtööle jääda soovivad on oma tööga rohkem rahul? Mille osas rahulolu kõige enam väljendub?
		8. Kuidas on kaugtööle asumine avaldanud mõju?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajate motivatsioonile?</li> <li>• Töötaja tervisele?</li> <li>• Töö kvaliteedile?</li> <li>• Töötulemustele?</li> <li>• Töötajate värbamise lihtsustamisele (teistest piirkondadest, väiksem voolavus)?</li> <li>• Töötajate puudumistele?</li> </ul>
	<b>Kaugtöö puudused</b>	9. Millised on peamised puudused töötaja kaugtööle suunamisega seoses?
		10. Kuidas on kaugtööle asumine avaldanud mõju? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajate produktiivsusele?</li> <li>• Meeskonna koostööle ja töötajate omavahelisele läbisaamisele?</li> <li>• Töötulemuste kontrollimise võimalustele?</li> <li>• Töötulemustele?</li> <li>• Turvalisusele ja infolekkele?</li> <li>• Keerukam töötajate juhendamine?</li> </ul>

## Lisa 1. järg

<b>TEEMAPLOKID</b>	<b>Organisatsiooni kulud seoses kaugtöö võimaldamisega</b>	11. Kuivõrd on kaugtöö rakendamiseks ettevõttel olemas kõik eeldused ja tehnoloogiline valmisolek?
		12. Milliseid täiendavaid kulutusi kaugtöö võimaldamiseks on ettevõtte pidanud tegema ning kui suured kulutused on kaasnenud?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilvepõhistele lahendustele?</li> <li>• VPN teenusele turvalisuse tagamiseks?</li> <li>• Kaugtöökoha ülesseadmisele töötaja kodus(kuvar, tool ja laud)?</li> <li>• Kiire interneti tagamine töötaja kodukontoris?</li> <li>• Kodukontoris viibiva töötaja üüri ja/või kommunaalkulude kompenseerimisele?</li> <li>• Muud kulud?</li> </ul>
		13. Milliste kulude vähenemist on ettevõttel esinenud seoses kaugtöö rakendamisega?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Värbamisega seotud kulud?</li> <li>• Töötajate püsivusega seotud kulud?</li> <li>• Büroopinnaga seotud üüri- ja kommunaalkulud?</li> <li>• Kulud puhastusteenustele?</li> <li>• Muud kulu?</li> </ul>
<b>LÕPETAVAD KÜSIMUSED</b>		14. Milliseid COVID-19 pandeemiast tekkinud eriolukorra tõttu töötajate ootamatu kaugtööle suunamisega seoses olulisi takistusi esines ja kuidas neist saaks õppida teised ettevõtted?
		15. Kuidas ettevõttes üldiselt kaugtööle asumisse suhtutakse?

## Lisa 2. Küsitluse ankeet

### Ettevõtte ja töötaja kulud kaugtöö tingimustes

Hea töötaja!

Olen Eesti Maaülikooli maamajandusliku ettevõtluse ja finantsjuhtimise eriala 3. kursuse tudeng Sirli Rebane. Oma bakalaureusetöö raames uurin ettevõtte ja töötaja kulusid kaugtöö tingimustes tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte näitel.

Küsimustiku täitmiseks kulub aega 5-10 minutit ning küsitlus on anonüümne, vastuseid kasutatakse üldistuste tegemiseks.

Küsimustele vastamisel palun märkida rist sellesse kasti, milles sisalduv vastusevariant on Sinu puhul täpsem. Küsimusele 4, 5, 6 ja 7 on lubatud lisad mitu vastusevarianti ning ka vabas vormis vastus.

TEEMAPLOKID	<b>Kaugtöö võimaluse kasutamine</b>	1. Kas olete viimase 2 aasta jooksul kasutanud ettevõttes töötades kaugtöö võimalust ning kui suures osas?
		Mitte kunagi
		Harva
		Sageli
		Enamuse ajast
		2. Kus Te pigem eelistate tööd teha?
		Ettevõtte asukohas
		Kodukontoris
		3. Kas kaugtöö tegemiseks on Teie kodukontoris olemas kõik eeldused ja tehnoloogiline valmisolek?
		Jah
		Osaliselt
		Ei
	<b>Kaugtöö eelised</b>	4. Milliseid eeliseid kodus töötamisel Teil on esinenud?
		Tööl käimisega seotud kulude ja aja kokkuhoid
		Vähem stressi
		Kõrgem produktiivsus
		Suurem iseseisvus
		Suurem rahulolu tööga
		Parem keskendumine
		Muud eelised (siia kirjuta oma vastus)
<b>Kaugtöö puudused</b>	5. Milliseid puudusi kodus töötamisel Teil on esinenud?	
	Terviseprobleemid	
	Probleemid eraelus	
	Vähem karjäärivõimalusi	
	Vähem õppimisvõimalusi	
	Muud puudused (siia kirjuta oma vastus)	

## Lisa 2. järg

<b>TEEMAPLOKID</b>	<b>Töötaja kulud seoses kaugtööga</b>	6. Millised kulud seoses kaugtöö tegemisega vähenesid?
		Kulud lõunapausidele
		Kulud transpordile
		Kulud seoses haiguslehel viibimisega
		Muud kulud (siia kirjuta oma vastus)
		Kulud ei vähenenud
		7. Millised kulud seoses kaugtöö tegemisega suurenesid?
		Kommunaalkulud
		Kulud kvaliteetsele internetiühendusele
		Kodukontori ülesseadmisega seotus kulud
		Muud kulud (siia kirjuta oma vastus)
		Kulud ei suurenenud
		8. Kaugtööle asumisega seoses Teie kulud pigem...
		Vähenesid
		Suurenesid
		Ei muutunud
<b>LÕPETAV KÜSIMUS</b>	9. Kus Te sooviksite peale COVID-19 tekitatud olukorra taastumist töö tegemist jätkata	
	Kodust	
	Kontorist	

Täna vastamast!

## **Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Mina, Sirli Rebane  
sünniaeg 19.03.1986

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

kaugtöö rakendamine ja sellega seotud kulud tarkvara arendusega tegeleva väikeettevõtte näitel

mille juhendaja on Maire Nurmet

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor \_\_\_\_\_

*(allkirjastatud digitaalselt)*

Tartu, \_\_\_\_\_

*(kuupäev)*

---

### **Juhendaja kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Luban lõputöö kaitsmisele.

\_\_\_\_\_  
*(allkirjastatud digitaalselt)*

\_\_\_\_\_  
*(kuupäev)*